


3 1761 11765265 1



Government
Publications



Digitized by the Internet Archive
in 2022 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761117652651>

CA1
J 720
- A56

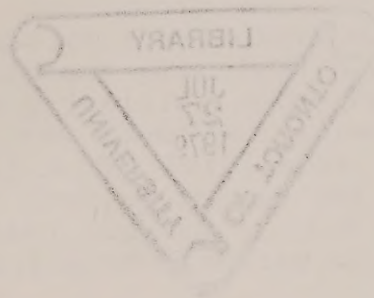
**Canadian
Human Rights Commission**

— Annual Report —

1977—78

CAI
J83
-A5

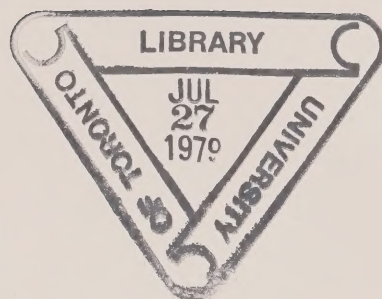
CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION



ANNUAL REPORT

1977-78

10,000 copies of this Report have been printed at an estimated cost of \$4,050.00.



Canadian Human Rights Commission

Ottawa, Ontario

K1A 1E1

Telephone (613) 995-1151

Preface

Recourse, awareness, and advocacy - these are the three means by which the Canadian Human Rights Commission will endeavour to protect rights. We are going to do it with energy and enthusiasm.

The Commission exists because the Government of Canada and Parliament perceived human rights to be one of the people's priorities. The fact that legislation establishing the Commission received unanimous approval in principle by Parliament is a source of confidence for the Commissioners, yet we know that we must continue to earn support by the means we use to translate the principle of equality of opportunity into everyday experience.

Recourse is the avenue provided by the Canadian Human Rights Act for those who allege discrimination in employment and in the provision of goods, services and accommodation, to have their complaints adjudicated and redress obtained.

Awareness includes the several ways by which the Canadian Human Rights Commission will try to reduce discrimination and improve social attitudes. We will do this using tools of education, information programs, offering advice about special programs initiated by employers and also by reviewing federal legislation and working with the federal government departments and agencies to ensure that the principles enunciated by the Canadian Human Rights Act are followed by the Government in the development of its policies and programs. Awareness is undoubtedly exhilarating but it is also disquieting for it results in us knowing more about why we build artificial barriers between one another.

Good advocacy will result in the broadening of equal employment opportunities for all and our ability to discuss human rights issues in the context of Canada's social problems and make suggestions for their resolution.

So we make a beginning.



R.G.L. Fairweather,
Chief Commissioner.



Rita Cadieux,
Deputy Chief Commissioner.



Inger Hansen,
Privacy Commissioner.

Objectives

The Canadian Human Rights Act C. 33, Statutes of Canada 1976-77, was proclaimed on March 1, 1978. Therefore, this first report will be short on detail about the adjudication of complaints received and investigations launched and conciliation attempts made to the end of the period of this report.

Yet, the sensitive processing of complaints is by no means the only direction Parliament gave the Canadian Human Rights Commission when it adopted the Canadian Human Rights Act. The Commission has an obligation to help change societal attitudes by means of information programs and other special programs designed to end historic imbalances in the workplace and the national community as a whole. We must take the initiative as well as respond to perceived discriminatory practices.

We have tried to interpret the will of Parliament as being that of positive response to citizens. At the same time, we recognize that the Canadian Human Rights Commission, to be credible, must not become a dumping ground for those people who look upon a new undertaking as a repository for their frustrations. This concept of our role is far from being insensitive; rather it can help to ensure our ability to lessen discrimination by providing recourse, awareness and advocacy, the three principal goals of this Commission, where we can be most effective.

One purpose, simply stated, is to give individuals and groups the opportunity to obtain redress if they are victims of discrimination or if the integrity of information about them in federal data banks is violated.

The Commission will investigate complaints. If it finds that a person has been discriminated against because of race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status - or because they were once convicted of an offence for which they have now received a pardon or because they have suffered from discriminatory employment practices based on physical handicap, the Commission will try to arrange a settlement by conciliation, which may or may not include compensation. If the problem proves to be intractable, a Human Rights Tribunal can be set up which can, with the full force of law, order a

discriminatory practice to be stopped, order the payment of fines or compensation and, if need be, order that a special program be established to prevent the same practice from occurring in the future.

The Human Rights Act deals extensively with discrimination in the workplace, since the fulfillment of aspirations is inextricably tied to the opportunity to earn a livelihood and, thereby, security, self-respect, and independence. Even those who are not wage-earners themselves are compromised if someone else who contributes to their well-being is the victim of discrimination.

However, the Commission's responsibilities do not end there. They include:

- Action where there is discrimination in the provision of goods and services and in matters of accommodation (where these are provided by departments or agencies of the Government of Canada or by that part of the private sector which is subject to the legislative authority of Parliament.)
- Research and special studies in the total area of human rights in Canada.
- Liaison, cooperation and coordination with similar bodies or authorities in the provinces to foster common policies and practices and ensure that no complaint is left in jurisdictional limbo.
- Work, by persuasion, publicity or other appropriate means, to discourage and reduce discrimination, and encourage and support other related programs.

We also have two other areas of special concern. The first is telephone "hate" messages based on any of the prohibited grounds of discrimination. The second is that of equal pay for men and women for work of equal value. Both are thorny and complex issues for which we will seek effective answers.

The Commission must not only be fair in its handling of specific complaints and in its activities to reduce and discourage discrimination within the total context of the Act; it must be seen to be fair. To this end, we must be freely accessible and open in all we do; we must be free to fulfill our mandate independently - without conflict of interest, real or

implied.

Parliament established the powers, duties and functions of the Commission. Our objective is to carry them out.

We are embarked upon a journey which, if we can earn public support and understanding, will:

- reduce discrimination
- improve social attitudes
- broaden employment opportunities
- benefit the physically handicapped
- identify social problems and contribute to their resolution
- enhance Canada's world-wide reputation in the area of human rights.

THE STARTING-UP PROCESS

The paradox of beginning a new undertaking like the Canadian Human Rights Commission in times of fiscal restraints and strictures in public service recruitment, yet with high Parliamentary and public expectations about our ability to fulfill our task, made us recall the aptness of a warning contained in a letter from Frederic Pollock to James Murray, the editor of the Oxford English Dictionary in 1892, "to start a national undertaking of this kind and then starve it seems altogether absurd". A more apt sentence could not be found to describe some of the frustrations faced by the Canadian Human Rights Commission since its inception.

There is intense interest in the new Canadian Human Rights Commission. The Commissioners have travelled extensively across Canada and addressed and spoken with a variety of groups representing the business and academic communities as well as the handicapped, visible minorities and women's organizations. We have made television and radio appearances and accepted press interviews. We hope our efforts have helped to make Canadians aware of our existence and the service we will provide. We, on the other hand, have gained insight into their needs; but we fear some people have unrealistic expectations or are cynical about what we can do. Public education will be an important part of our work. As part of a program to meet this need, we have developed an explanatory booklet, a brochure and an information kit. We have already received requests for information and have tried to respond on an informal basis.

The five part-time Commissioners were appointed by Order-in-Council on February 8, 1978. Immediately, we arranged to meet to give direction to the programs and activities of the year ahead. The first meeting of all the Commissioners was held in Ottawa from February 20th to February 22nd.

The frustrations of starting up have not caused us to despair. We have been helped by the Department of Justice and encouraged by the good will of Parliamentarians. We have visited every provincial human rights commission not only to observe and to learn, but also to see how we can work together. In every case we were heartened by their enthusiasm for our Commission and their willingness to help.

We began work in temporary quarters on the 6th floor of 300 Slater St. on September 7. Our eventual permanent location is to be the Jackson Building and the moving date continues to be uncertain. Meanwhile, we have won, lost and regained extra space in our present quarters to accommodate our expanding staff. We are particularly concerned that our offices be easily accessible to everyone and include arrangements for the handicapped. We want to run a tight ship yet we must have staff and facilities commensurate with the responsibilities Parliament has placed upon us.

We are determined not to be the captives of flow charts, organization charts or staff-year forecasts. We see them as tools and we believe it is important for the credibility of the Commission that we have the ability to confront the issues in an orderly and efficient manner.

By a decision of the Treasury Board, the Canadian Human Rights Commission has been allocated \$3,000,000 for fiscal year 1978/79 and 106 positions represented by 84 staff-years. Both the amount of money and allocation of staff-years are considerably less than we requested. On the other hand, both are an increase over those which were initially recommended by the Treasury Board Secretariat. For the year ending March 31, 1978, we were allocated \$662,000 and 8 staff-years. Of this amount it is estimated we will have spent \$520,000.

Because the Commission is independent of the executive, we have felt it important to recruit staff by means of open competitions. Often suitable candidates with a commitment to human rights can be found within the Public Service of Canada; but the resources of the private sector cannot be ignored. It is reassuring that there are more than 3,000 applications from people both inside and outside the Public Service. Staffing is now going ahead to augment the less than a dozen dedicated people who were appointed prior to the end of the year.

Adequate classification of positions is a continuing battle and, although we are satisfied with many levels, our operative positions are classified at a lower level than we believe appropriate to their role. Every provincial commission has warned us that our human rights officers, whether they are directors, intake officers, investigators or conciliators, must be highly qualified, mature, and experienced individuals who can handle potentially volatile situations with sensitivity. If the Commission falters, the cost will

be high.

Those who believe they have suffered discrimination seldom wait until details such as proclamation, adequate staffing and other aspects of starting a new undertaking are in place. For example, in the month of January, we responded to about 1,500 inquiries. The Commission has also responded informally to more than 200 complaints and requests. We are now prepared to process complaints and undertake intensive staff training for new staff members.

Research projects exploring matters pertaining to insurance, definition of the terms sex, marital status, bona fide occupational requirements, age, race, colour, national or ethnic origin, and equal pay for work of equal value are already underway. A task force headed by the Deputy Chief Commissioner, and made up of representatives of the private and public sectors, has met to consider policy options and guidelines on the concept of equal pay for men and women for work of equal value. Their report will be circulated to our constituents and we look forward to their reaction.

ISSUES

Parliament has given the Canadian Human Rights Commission ample scope within which to pursue its objectives, yet several issues remain unresolved. We considered it to be imprudent to make specific recommendations for amendments to the Canadian Human Rights Act nine months after the proclamation of Part II and as soon as Part I, III and IV took effect on 1st March, 1978. Issues such as Equal Pay for Work of Equal Value and Normal Age of Retirement are the subject of continuing research and, in the case of the equal value concept, undoubtedly will be the subject of complaints which will require the resources and procedures outlined in the Act for their resolution.

The exemption of the Indian Act from the Canadian Human Rights Act and the fact that sexual orientation is not included among the proscribed grounds of discrimination continue to arouse criticism of the legislation. Nonetheless, we have been given wise counsel from provincial human rights commissions not to allow ourselves to particularize or single out one or another discriminatory practice for special attention.

The following paragraphs highlight the issues involved:

Rights for Indian Women

It was perhaps inevitable that the first complaint lodged with the Commission early in September, 1977 had to do with status Indian women from the Tobique Reserve in New Brunswick. Several of these women alleged that as a result of family separation or breakdown of their marriage, they had been denied the right to occupy their homes by decision of the Band Council. This Commission with help and encouragement from the New Brunswick Human Rights Commission, used its good offices in an attempt to mediate the dispute by representations to the Minister of Indian and Northern Affairs.

Rights for Indian women remain a persistent issue and one constantly alluded to wherever the Commissioners travel in Canada. Although to repeal Section 12(1)(b) of the Indian Act, which treats Indian women differently from men regarding loss of status upon marriage outside the Band, may be insufficient in itself, there can be no doubt that some comprehensive formula must be found whereby such discrimination is ended.

The Canadian Human Rights Commission will continue to address itself to this inherent inequity of the Indian Act.

Sexual Orientation

The Standing Committee on Justice and Legal Affairs did not accept an amendment to the Canadian Human Rights bill which would have added sexual orientation or preference as a proscribed ground of discrimination. During the intervening months, since Royal Assent was given to the legislation, many groups have persisted in pressing for such an amendment to the Act. We note that the National Assembly of Quebec amended the Quebec Human Rights Code in December 1977 to prohibit discrimination on the grounds of sexual preference. The Canadian Human Rights Commission will undertake research so that it may be in a position to make a recommendation to Parliament about this issue in its second annual report.

Equal Pay for Work of Equal Value

It is an unhappy fact that the gravity of discrimination on the basis of sex is not apparent to too many Canadians who would not consciously discriminate because of one's colour, creed, or national origin.

The implementation of the "Equal Pay for Work of Equal Value" concept has been a preoccupation of the Commission from the outset. Section 11 of the Act, which stems from this concept, prohibits a difference in pay between men and women whose occupations are of equal value, even if they are dissimilar in nature. Very few countries have already translated this concept into a legislation. None has had, as yet, any experience in administering it. Therefore, there are few signposts available to guide the Commission in implementing this difficult concept.

The Commission has already consulted a number of employers, unions and groups. A Task Force on the question has made recommendations to the Commission. This consultation will be pursued as we engage in the administration of this Section of the Act, which we regard as an important aspect of our mandate to bring about more equality.

The Commission recognizes the question of mandatory retirement as a serious and complex one and

will undertake research on its own and in co-operation with other concerned organizations so that it will be better qualified to make recommendations in this area.

THE PRIVACY COMMISSIONER

In accordance with the provisions of Part IV of the Act, the Chief Commissioner recommended to the Minister of Justice that Inger Hansen, one of the members of the Canadian Human Rights Commission, be designated as Privacy Commissioner. Inger Hansen took office on 1 October, 1977.

It would seem appropriate in this Annual Report to provide some general information about that particular aspect of our work. Following, therefore, is a short description and explanation of the Privacy Commissioner's role under Part IV of the Canadian Human Rights Act. A separate report will be filed later by the Privacy Commissioner.

The Legislation:

Part IV of the Canadian Human Rights Act deals with personal information. There are two aspects to the rights granted in this new legislation. One limits the dissemination of personal information, the other grants to individuals the rights of access to information held in federal government data banks about them, and the opportunity to ensure the timeliness and accuracy of the information and to ascertain the use to which the information has been put since the coming into force of the Act.

The rights are extended to all persons who are Canadians and those who have been lawfully admitted to Canada for permanent residence. The information banks covered by the Act are those retrievable by the individual's name or other personal identifier.

Limitations on Use of Personal Information:

Generally speaking, information supplied for one purpose must not be used for another administrative purpose which is unrelated to the one for which the information was originally collected. The exceptions are when the non-derivative use is authorized by law, and when the individual concerned does not object, after having been given an opportunity to do so.

Exemptions to Access to Personal Information:

The exemptions to access to information may apply to total data banks, with the approval of the Governor-in-Council, and specific portions of individual files.

The exemptions in respect of entire data banks relate to international relations, national defence, national security and federal-provincial relations, and to information obtained by a federal investigatory body where that information relates to national security or has been collected during the investigation or detection of crime in general, or an offence against a federal statute. Generally speaking, the same exemptions may be invoked in respect of individual files but, in addition, the Minister responsible may invoke an exemption where the information would disclose a Cabinet secret or might reveal personal information concerning another individual, might impede the functioning of a court of law or other tribunal, or might disclose legal opinion or advice to a government institution or privileged communication between lawyer and client in a matter of government business.

Finally, specific exemptions may be invoked in respect of persons while they are under sentence if the disclosure might lead to a disruption of the person's correctional program or reveal information that was originally obtained on an implied or expressed promise of confidentiality or result in physical or other harm to the person involved or any other person.

Responsibilities of the Government:

Government departments and institutions are responsible for the administration of requests from the public relating to personal information. An index of all government data banks containing personal information will be made public.

Responsibilities of the Individual:

It remains the responsibility of an individual to select the specific data banks he or she wishes to search, to apply for access and correction of information which appears to be incorrect, and to apply for a notation on a file if a correction is not accepted. It is also the responsibility of the individual to take further action such as lodging a complaint of a discriminatory action or proceeding to an administrative review or court action to correct other wrongs.

Responsibilities of the Privacy Commissioner:

The duties of the Privacy Commissioner are to

investigate complaints from individuals that they have not been accorded the rights to which they are entitled in respect of personal information held in federal information banks.

An independent investigation will be made of each complaint and the Privacy Commissioner may make recommendations to a Minister to reconsider decisions in relation to personal information. The complainant will be informed of the findings of the investigation.

Work of the Privacy Commissioner:

During the reporting period, the Privacy Commissioner familiarized herself with some of the methods used for collecting and storing personal information by government departments and institutions covered by the Act. She met with officials in government departments and institutions responsible for administering the Act. Procedures for handling inquiries and complaints to the Privacy Secretariat were also developed.

Comments:

The rights spelled out in Part IV of the Canadian Human Rights Act represent a reversal of government policy in relation to personal information and it is foreseen that, in due course, they will serve both the public and the government.

There has been controversy, both in Parliament and in the media, concerning exemptions which may be claimed in respect of personal information. It is the duty of the Canadian Human Rights Commission to ensure that a proper balance be struck between private and public interests.

NOTES ON THE ORGANIZATION OF THE
CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION

The Commissioners

The three full-time and five part-time Commissioners constitute the policy-making component of the Commission's management structure. The Chief Commissioner is the chief executive officer responsible to Parliament for Commission activities under Parts II and III of the Act. The Deputy Chief Commissioner carries out delegated responsibilities and, in the absence of the Chief Commissioner, assumes full responsibility. The Privacy Commissioner's duties and separate powers under Part IV of the Act are related to complaints concerning personal information recorded in federal information banks, on which the Privacy Commissioner reports independently to Parliament.

Secretary-General

The Secretary-General is the Commission's principal staff officer with over-all management responsibility for its operational functions (less those of the Privacy Commissioner) and legal, financial, personnel and general administrative support. The Secretary-General is chairperson of the Commission management committee.

Complaints and Conciliation Branch

The Complaints and Conciliation Branch undertakes the investigation and conciliation of complaints based on any of the nine prohibited grounds of discrimination except those which concern equal pay for work of equal value as described in Section 11 of the Act. In addition, the branch is responsible for special programs involving affirmative action and for activities to ensure compliance with the Act.

The five regional offices now authorized for Halifax, Montreal, Toronto, Winnipeg and Vancouver are components of the Complaints and Conciliation Branch. These offices are, in effect, microcosms of the branch itself with additional representative functions in the area of community relations.

Community Liaison Branch

Responsibilities of this branch embrace cooperation and coordination with provincial human

rights agencies, human rights-related organizations and a broad spectrum of community groups and agencies for which common objectives can be pursued. They also include active participation in education and other programs to increase understanding of human rights in Canada, the role and work of the Commission and to encourage positive attitudinal changes in respect to discrimination. The branch is also responsible for information activities to inform the general public of matters relevant to the Commission's activities.

Research and Special Studies Branch

The Research and Special Studies Branch conducts scientific investigations and analyses of sociological, systemic and statistical phenomena related to human rights in Canada. It cooperates and participates in special studies in this area conducted by other research bodies in provincial jurisdiction, universities, private organizations and by recognized authorities abroad. The branch is also responsible for task forces established by the Commission from time to time to examine and report upon specific problems.

Administration, Personnel and Finance Branch

This branch is responsible for general administrative services to the Commission. These services include: personnel, accounting, purchasing, coordination of financial resources and expenditures, material management, travel, registrar services, facilities for meetings, library resources and office services.

Legal Division

The General Counsel and Legal Adviser provide legal expertise in all areas of Commission responsibility. They may also represent the Commission before Human Rights Tribunals and the Federal Court of Canada.

Equal Pay Specialists

The specialists are advisors to the Commission in all aspects of human rights respecting equal pay for work of equal value for men and women. They participate as specialists in investigations and in affirmative action programs and are responsible for developing methods and techniques for measuring and comparing work value and contributing to the body of knowledge in this area of discrimination.

Tribunals

Human Rights Tribunals are established as necessary to hear and rule upon complaints brought before them by the Commission. Such Tribunals will consist of not more than three members selected by the Commission from a panel of prospective members established and maintained by the Governor-in-Council. No officer, member or employee of the Commission is eligible to be appointed to a Tribunal.

Privacy Secretariat

The Privacy Secretariat is responsible for investigations and other activities related to Part IV of the Act.

Commissioners and Staff

The Canadian Human Rights Commission is composed of three full-time Commissioners, five part-time Commissioners and a staff appointed in accordance with the Public Service Employment Act.

The full-time Commissioners are:

Gordon Fairweather, Chief Commissioner (the chief executive officer of the Commission).

Rita Cadieux, Deputy Chief Commissioner.

Inger Hansen, Privacy Commissioner.

The part-time Commissioners are:

Martin A. Aster, A Montreal lawyer, a member of the Canadian Human Rights Foundation and a member of the Canadian Civil Liberties Association.

Gloria George, Executive Director of the Smithers Indian Friendship Centre in Smithers, British Columbia. She is a former President of the Native Council of Canada.

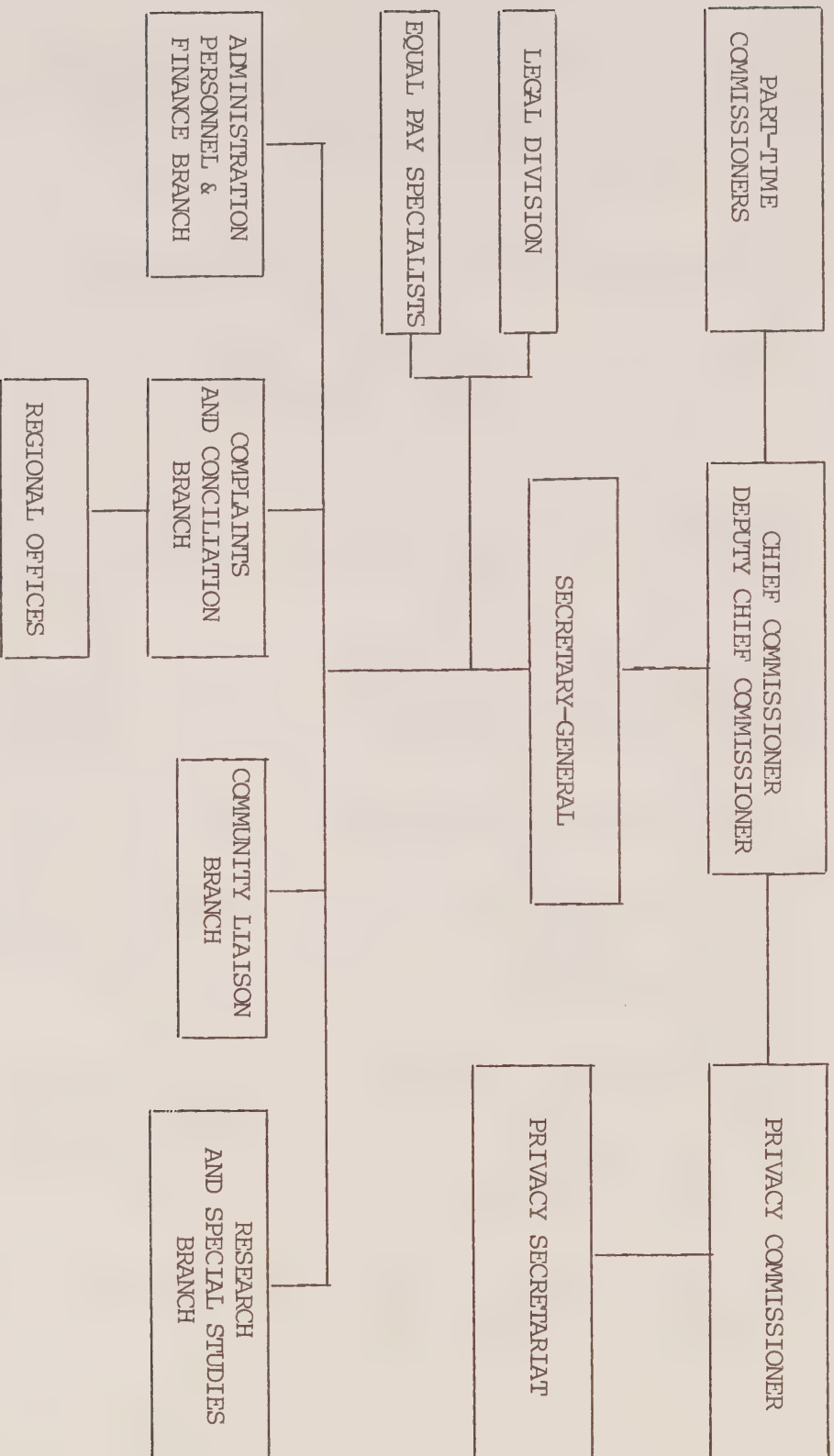
Reverend Malcolm MacDonell, President of St. Francis Xavier University in Antigonish, N.S.

Ellen Schmeiser, Associate Professor of Law at the University of Saskatchewan. She was previously Director of Research with the Law Reform Commission of Saskatchewan.

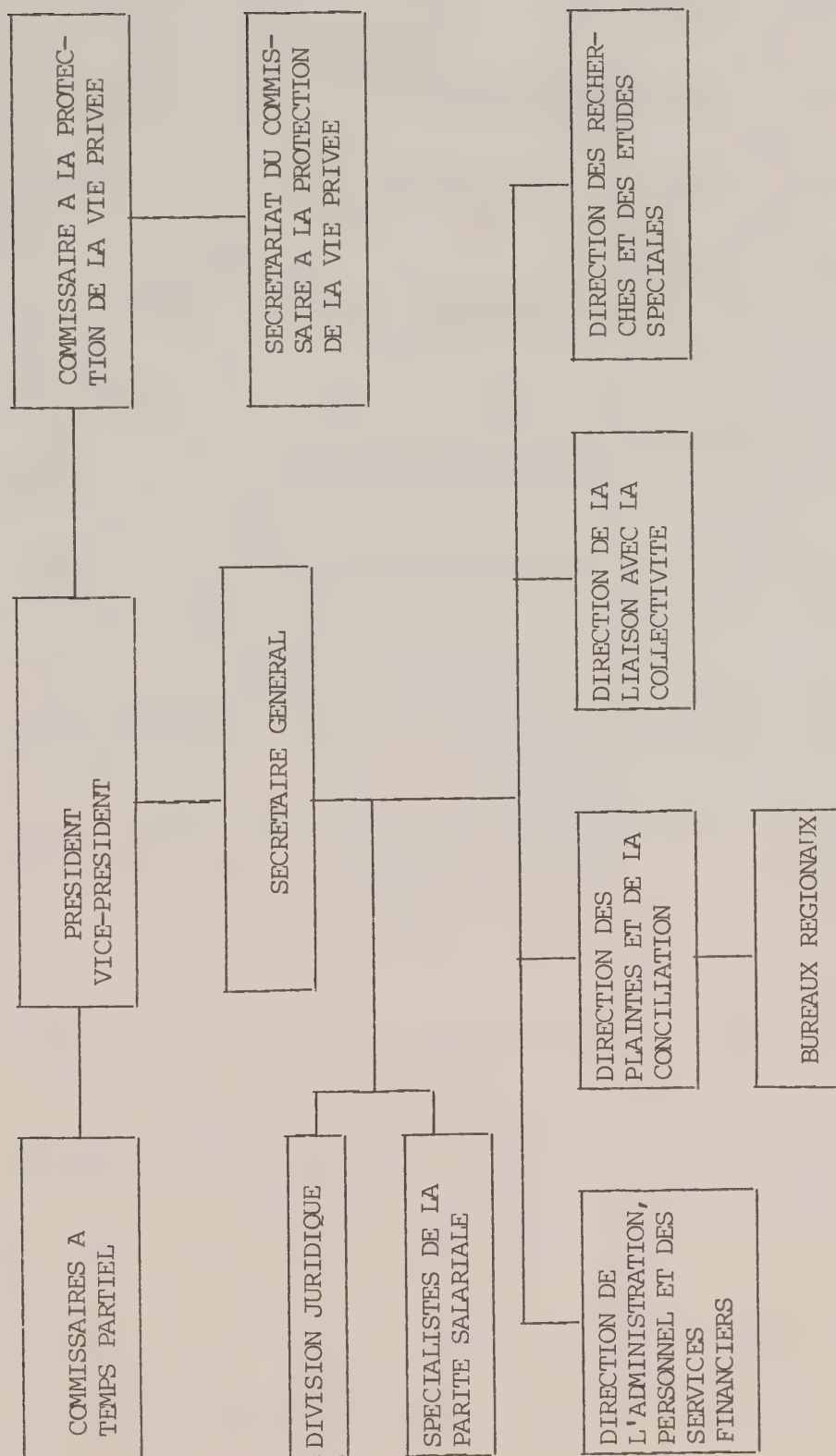
Professor Walter Tarnopolsky, President of the Canadian Civil Liberties Association and a member of the faculty of the Osgoode Hall Law School in Toronto. He has been Vice President of York University and Dean of Law of the University of Windsor.

The senior member of the Commission staff is the Secretary-General, Martha Hynna.

CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION



LA COMMISSION CANADIENNE DES DROITS
DE LA PERSONNE



La Commission canadienne des droits de la personne est formée de trois commissaires à temps plein, de cinq commissaires à temps partiel et d'un personnel nommé en conformité de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique.

Voici la liste des commissaires à temps plein:

Gordon Fairweather, président (administrateur en chef de la Commission).

Rita Cadioux, Vice-président.

Inger Hansen, Commissaire à la protection de la vie privée.

La liste des commissaires à temps partiel suit:

Martin A. Aster, avocat de Montréal, membre de la Canadian Human Rights Foundation et de la Canadian Civil Liberties Association.

Gloria George, directeur exécutif du Smithers Indian Friendship Centre à Smithers, en Colombie-britannique, ex-président du Native Council of Canada.

Le Révérend Malcolm Macdonell, président de l'Université Saint-François-Xavier d'Antigonish, en Nouvelle-Ecosse.

Ellen Schweiser, professeur associé de droit à l'Université de Saskatchewan, ex-directeur des recherches à la Law Reform Commission de Saskatchewan.

Le professeur Walter Tarnopolsky, président de la Canadian Civil Liberties Association et membre de la Faculté de l'Osgoode Hall Law School de Toronto. Le professeur Tarnopolsky a été vice-président de l'Université de York et Doyen de la Faculté de droit de l'Université de Windsor.

Le fonctionnaire supérieur de la Commission est son secrétaire-général, Martha Hymna.

L'avocat-conseil et le conseiller juridique dispensent tous deux leurs connaissances en matière juridique dans tous les domaines du ressort de la Commission. De plus, ils représentent la Commission devant les tribunaux des droits de la personne et la Cour fédérale du Canada.

Spécialistes en matière de parité salariale

Ces spécialistes conseillent la Commission sur tous les aspects des droits de la personne qui touchent à la parité salariale entre les hommes et les femmes exécutant des fonctions équivalentes. Ils participent en qualité de spécialistes aux enquêtes et aux programmes d'action positive. Ils sont chargés de mettre au point des méthodes et des techniques d'évaluation de l'équivalence des fonctions et de contribuer à la masse de connaissances accumulées dans le domaine de la discrimination.

Tribunaux

Les tribunaux des droits de la personne sont institués en fonction des besoins et ont à entendre et à juger les plaintes que leur soumet la Commission. Ces tribunaux ne doivent pas comporter plus de trois membres qui seront choisis par la Commission sur une liste de candidats éventuels dressée et tenue à jour par le gouverneur en conseil. Aucun agent, membre ou employé de la Commission, ne peut être nommé au dit tribunal.

Le Secrétaire du Commissaire à la protection de la vie privée

Le Secrétaire du Commissaire à la protection de la vie privée est chargé des enquêtes et des autres activités tombant sous le coup de la Partie IV de la Loi.

Cette Direction est responsable devant la Commission des services administratifs en général. Ceux-ci comprennent les services suivants: personnel, comptabilité, achats, coordination des ressources financières et des dépenses, gestion du matériel, voyages, services du registraire, locaux destinés aux assemblées et aux réunions, ressources de la bibliothèque et services administratifs.

Direction de l'administration, du personnel et des services financiers

La Direction des recherches et des études spéciales est chargée de mener des enquêtes scientifiques et d'effectuer l'analyse des phénomènes sociaux, organiques et statistiques liés aux droits de la personne au Canada. Elle coopère et participe à des études spéciales menées en ce domaine par d'autres organismes de recherche de compétence provinciale, des universités, des organismes privés et des instances reconnues à l'étranger. Les groupes de travail que la Commission mettra de temps à autre sur pied pour examiner et faire rapport sur des problèmes précis sont également de son ressort.

Direction des recherches et des études spéciales

Les attributions de cette Direction embrassent la coopération et la coordination avec les organismes provinciaux s'intéressant aux droits de la personne, les organisations connexes et un large éventail de groupements et organismes au niveau communautaire poursuivant les mêmes objectifs que les nôtres. Elles comprennent également la participation active aux programmes d'éducation et à tout autre programme visant à sensibiliser le public à la cause des droits de la personne au Canada, à lui faire mieux connaître le rôle de la Commission et le travail qu'elle accomplit, et à promouvoir un changement positif d'attitude en matière de discrimination. La Direction est encore responsable des activités sur le plan de l'information destinées à tenir le public au courant, de tout ce qui concerne les activités de la Commission.

Direction de la liaison avec la collectivité

partie de la Direction des plaintes et de la conciliation. Ce sont en quelque sorte des microcosmes de la Direction proprement dite qui, en outre, ont une mission de représentation sur le plan des relations avec la collectivité.

Les Commissaires

Les trois commissaires à plein temps et les cinq commissaires à temps partiel de la Commission constituent son organe de direction interne.

Le président qui, aux termes des parties II et III de la Loi, est tenu de rendre compte au Parlement des activités de la Commission, en est l'administrateur en chef ou agent exécutif principal. Le vice-président assume les responsabilités que lui délègue le président et, en l'absence de ce dernier, le remplace. Les fonctions du Commissaire à la protection de la vie privée et les pouvoirs distincts qui lui sont conférés aux termes de la partie IV de la Loi sont reliés aux plaintes au sujet des renseignements personnels entreposés dans les banques de données fédérales; le commissaire à la protection de la vie privée rend compte séparément au Parlement de l'exercice de ses fonctions et attributions.

Le Secrétaire Général

Le secrétaire général de la Commission est son principal agent administratif; en tant que tel, il est responsable de la gestion de l'ensemble des activités d'ordre opérationnel (à l'exclusion de celles du commissaire à la protection de la vie privée) et du soutien sur le plan juridique, financier, du personnel et de l'administration en général. Le secrétaire général est président du comité de gestion de la Commission.

Direction des plaintes et de la conciliation

La Direction des plaintes et de la conciliation est chargée des enquêtes et de la conciliation des plaintes fondées sur l'un des neuf motifs de distinction énumérés à l'exception de ceux qui touchent à l'égalité de rémunération pour fonctions équivalentes dont il est question à l'article 11 de la Loi. La Direction est en outre responsable des programmes spéciaux incluant des programmes d'action positive et des activités consistant à veiller à l'application de la Loi.

Les cinq bureaux régionaux autorisés à ce jour font

Les droits énoncés dans la partie IV de la Loi canadienne sur les droits de la personne, qui représentent un revirement complet de la politique du gouvernement en matière de renseignements personnels, sont appelés en temps opportun à servir à la fois les intérêts des individus et du public.

Les dispenses pouvant être invoquées pour ne pas appliquer la Loi en matière de renseignements personnels ont fait l'objet d'une controverse, tant au Parlement que dans les media. Le devoir de la Commission canadienne des droits de la personne est de veiller à ce qu'un juste équilibre entre les intérêts privés et les intérêts publics soit en tout temps maintenu.

banques de données du gouvernement contenant des renseignements personnels sera mis à la disposition du public.

Responsabilités du public

Il appartient à chaque personne en particulier de choisir la ou les banques de données qu'elle veut consulter, de demander à y avoir accès et à corriger tout renseignement qui lui semble inexact, enfin d'exiger que soit indiquée sur tout dossier l'absence des corrections demandées à supposer que celles-ci aient été rejetées. Il lui incombe aussi de prendre elle-même les mesures ultérieures qui s'imposent, par exemple introduire une plainte en discrimination, exiger un examen administratif ou intenter un procès pour redresser tout autre tort qui pourrait lui avoir été causé.

Responsabilités du commissaire à la protection de la vie privée

Les responsabilités du Commissaire à la protection de la vie privée consistent à faire enquête sur les plaintes émanant de personnes qui allèguent qu'il n'a pas été fait droit à leur demande en ce qui concerne les renseignements personnels contenus dans les banques fédérales de données.

Chaque plainte fera l'objet d'une enquête indépendante et le commissaire à la protection de la vie privée pourra formuler des recommandations à un ministre tendant à le faire revenir sur sa décision touchant les renseignements d'ordre personnel. Le plaignant sera tenu au courant du résultat de l'enquête.

Le travail du commissaire à la protection de la vie privée

Au cours de la période sur laquelle porte le présent rapport, le commissaire à la protection de la vie privée s'est mis au courant de certaines des méthodes de collecte et de mise en mémoire des renseignements personnels utilisées par les ministères et les institutions fédérales tombant sous le coup de la Loi. Elle a rencontré des fonctionnaires des divers ministères et institutions fédérales chargés d'appliquer la Loi. Diverses procédures d'acheminement des demandes de renseignements et d'étude des plaintes adressées au Secrétariat du Commissaire à la protection de la vie privée ont par ailleurs été mises au point.

Les ministères et institutions du gouvernement sont tenus d'appliquer la loi en ce qui concerne la suite à réserver aux demandes émanant du public au sujet des renseignements personnels. Un répertoire de toutes les

Responsabilités du Gouvernement

Enfin, on peut encore invoquer des dispenses précises dans le cas des personnes qui font l'objet d'une condamnation judiciaire, si la divulgation des renseignements en question est susceptible de déranger le programme pénitentiaire de l'intéressé, ou, si lesdits renseignements ont été obtenus sous la promesse tacite ou formelle de respecter leur caractère confidentiel ou si leur divulgation pourrait entraîner des dommages physiques ou autres à la personne en cause ou à toute autre personne.

Les dispenses de l'application de la loi en ce qui concerne l'accès aux renseignements personnels peuvent, avec l'autorisation du Gouverneur en Conseil, s'appliquer aux banques générales de données et à des parties précises des dossiers personnels. Dans le cas des banques générales de données, les dispenses en question s'appliquent aux renseignements dont la divulgation serait susceptible d'être préjudiciable aux relations internationales, à la défense nationale, à la sécurité nationale et aux relations fédérales-provinciales, ainsi qu'aux renseignements obtenus par un organisme fédéral d'enquête, lorsque lesdits renseignements touchent à la sécurité nationale ou ont été recueillis au cours d'enquêtes sur la détection ou la prévention du crime en général ou concernant des infractions précises aux lois fédérales. D'une façon générale, les mêmes dispenses peuvent être invoquées pour les dossiers individuels; en outre, le ministre responsable peut également invoquer la dispense lorsque les renseignements en question sont susceptibles de révéler un secret du Cabinet ou des renseignements personnels sur une autre personne, d'entraver le fonctionnement d'une cour de justice ou de tout autre tribunal ou d'entraîner la divulgation de consultations juridiques données à une institution gouvernementale ou de violer le secret professionnel existant entre l'avocat et son client au sujet d'une affaire d'ordre administratif.

Dispense de l'application de la loi en ce qui concerne l'accès aux renseignements personnels.

préalablement consultée, n'y voit pas d'inconvénient.

Conformément aux dispositions de la partie IV de la Loi, le président de la Commission a recommandé au ministre de la Justice de nommer commissaire à la protection de la vie privée Inger Hansen, un des membres de la Commission canadienne des droits de la personne. Inger Hansen est entrée en fonctions le 1er octobre 1977.

Il nous a paru opportun de présenter dans le présent rapport annuel quelques renseignements généraux sur cet aspect particulier de notre travail. On trouvera donc ci-dessous une brève description, assortie de quelques explications, du rôle que la Loi canadienne sur les droits de la personne attribue dans sa partie IV au commissaire à la protection de la vie privée. Celle-ci déposera elle-même dans la suite un rapport distinct sur ses activités.

La législation

La Partie IV de la Loi canadienne sur les droits de la personne a trait aux renseignements personnels. Les droits que confèrent cette nouvelle législation comportent deux aspects. Le premier limite la diffusion des renseignements personnels; le second accorde aux particuliers le droit d'accès aux renseignements que l'on détient sur eux dans les banques fédérales de données et leur donne l'occasion de vérifier l'exactitude et l'à-propos des dits renseignements et de s'assurer de l'usage qui en a été fait depuis l'entrée en vigueur de la Loi.

Peuvent se prévaloir de ce droit toutes les personnes qui sont Canadiennes ou qui ont été admises légalement au Canada pour y établir leur résidence permanente. Les banques fédérales de données tombant sous le coup de la Loi sont celles où l'accès aux informations se fait par le nom de l'individu ou par toute marque d'identification personnelle.

Limites imposées à l'usage des renseignements personnels

D'une façon générale, les renseignements destinés à une fin ne doivent pas être utilisés à une autre fin administrative sans rapport avec celle pour laquelle lesdits renseignements ont été recueillis. Les seules dispenses sont les cas où un tel usage est spécialement légalement autorisé ou lorsque la personne concernée,

Jusqu'ici en d'expérience en ce qui concerne l'application de cette loi. Il n'existe donc que très peu de jalons pour guider les pas de la Commission dans la mise en oeuvre de ce concept difficile.

La Commission a déjà consulté un certain nombre d'employeurs, de syndicats et de groupements. Un groupe de travail chargé de l'étude de la question a formulé des recommandations à la Commission. Les consultations se poursuivront lorsque nous commencerons à appliquer cette partie de la Loi, que nous considérons comme un aspect important de notre mandat visant à instaurer plus d'égalité.

La Commission considère la question de la retraite obligatoire comme une question sérieuse et complexe; aussi compte-t-elle entreprendre certaines recherches elle-même et d'autres en coopération avec d'autres organismes intéressés, afin d'être mieux en mesure de formuler des recommandations en ce domaine.

L'application du principe "Salaires égaux pour fonctions équivalentes" a préoccupé la Commission dès le début. L'article 11 de la Loi, s'appuyant sur ce principe, interdit toute différence dans le salaire versé aux hommes et aux femmes exerçant des fonctions équivalentes, même si la nature du travail qu'ils exécutent est différente. Il y a très peu de pays dont la législation est basée sur ce principe. Aucun n'a

On ne peut que constater, en le regrettant, que la gravité de la discrimination fondée sur le sexe ne semble pas apparente à très grand nombre de Canadiens qui, au demeurant, ne feraient pas sciemment de distinction s'il s'agissait de la couleur, de la religion ou de l'origine nationale.

Parité salariale

Le Comité permanent de la Justice et des affaires juridiques s'est refusé à accepter un amendement au projet de loi canadien sur les droits de la personne qui aurait ajouté à la liste des motifs de distinction illicite l'orientation ou la préférence sexuelle. Depuis que la Sanction royale a été donnée à la législation, de nombreux groupes ont continué à faire pression pour que l'on introduise un tel amendement à la Loi. Nous notons que l'Assemblée nationale du Québec, pour sa part, a amendé le code des droits de la personne du Québec en y prohibant toute discrimination fondée sur les préférences sexuelles. La Commission canadienne des droits de la personne compte entreprendre des recherches afin d'être en mesure de formuler des recommandations au Parlement au sujet de cette question dans son deuxième rapport annuel.

Orientation sexuelle

problème permanent que les commissaires n'ont cessé d'entendre évoquer partout où ils ont été au Canada. L'article 12(1) (b) de la Loi sur les Indiens affecte les femmes indiennes d'une façon différente des hommes indiens, en ce qu'elles perdent leurs droits d'indiennes lorsqu'elles contractent mariage avec un non-indien, alors qu'un indien qui marie une non-indienne ne perd pas ses droits. L'abrogation de cet article peut en soi être insuffisante pour régler ce problème. Il ne fait pas de doute qu'une formule globale mettant fin à ce genre de discrimination doit être trouvée. La Commission canadienne des droits de la personne continuera à se préoccuper de cette injustice découlant de la Loi sur les Indiens.

Le Parlement a confié à la Commission canadienne des droits de la personne un mandat très large à l'intérieur duquel elle peut poursuivre ses objectifs, mais plusieurs questions restent encore non résolues. Nous avons estimé qu'il serait imprudent de formuler des recommandations précises visant à amender la Loi canadienne sur les droits de la personne, neuf mois à peine après la promulgation de la Partie II de cette Loi et alors que les Parties I, III et IV ne sont entrées en vigueur que le 1er mars 1978. Des questions telles que celle de l'égalité de salaire entre les hommes et les femmes qui exécutent des fonctions équivalentes et de l'âge normal de la retraite font toujours l'objet de recherches. Dans ce dernier cas, nous nous attendons à être saisis de plaintes qui nous obligeront à faire appel, pour y répondre, aux ressources et aux procédures décrites dans la loi.

Le fait que la Loi sur les Indiens soit exclue de la Loi canadienne sur les droits de la personne et que l'orientation sexuelle ne figure pas parmi les motifs de discrimination illicite continue à susciter des critiques à l'égard de la législation. Il reste que les commissions provinciales des droits de la personne nous ont donné le conseil très sage de ne pas accorder plus d'attention à l'un ou l'autre des motifs de discrimination illicite, en particulier.

Nous décrivons brièvement ci-dessous les grandes lignes de ces problèmes.

Droits de la Femme Indienne

Sans doute n'est-il pas étonnant que la première plainte dont la Commission ait été saisie au début de septembre ait trait à la situation des femmes indiennes de la réserve de Tobique, au Nouveau-Brunswick. Plusieurs d'entre elles se plaignaient d'avoir, par une décision du Conseil de leur bande, été privées de leur droit d'occuper leur maison après un séparation familiale ou une rupture de mariage. La Commission, avec l'aide et les encouragements de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick, a offert ses bons services pour s'entretenir dans la dispute et a fait une démarche auprès du Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien.

La question des droits des femmes indiennes est un

effectif actuel composé de moins d'une douzaine de personnes dévouées nommées avant la fin de l'année.

Nous continuons à nous battre pour obtenir une classification adéquate des postes et bien que nous soyons satisfaits de nombreux niveaux qui leur ont été attribués, nous estimons cependant que nos postes d'exécution des programmes ont une classification inférieure à celle qu'ils méritent en raison de leur rôle. Toutes les commissions provinciales nous ont averti que nos agents des droits de la personne, qu'ils soient directeurs, proposés à la réception des plaintes, enquêteurs ou conciliateurs, se devaient d'être des personnes extrêmement compétentes, mûres et expérimentées, en mesure de prendre en main avec tact des situations potentiellement explosives. Si la Commission devait faillir à sa tâche, nous aurions à le payer cher.

Les gens qui s'estiment victimes de discrimination attendent rarement, on le sait, que tous les détails inhérents à la mise en place d'une nouvelle organisation: promulgation de la Loi, recrutement du personnel, etc. soient réglés. C'est ainsi que, par exemple, au cours du mois de janvier, nous avons répondu à quelque 1,500 demandes de renseignements. La Commission a également répondu de façon non officielle à plus de 200 plaintes et demandes. Nous sommes en ce moment prêts à commencer l'étude des plaintes et à donner une formation intensive aux nouveaux membres du personnel.

Plusieurs projets de recherche sont en marche. Ces projets tentent d'explorer les sujets de l'assurance, la définition des termes: sexe, situation de famille, exigences normales (bona fide) d'un poste, âge, race, couleur, origine nationale ou ethnique ainsi que le concept de la rémunération égale pour des fonctions équivalentes. Un groupe de travail, ayant à sa tête la vice-présidente de la Commission et formé de représentants des secteurs privé et public, s'est réuni en vue d'étudier les orientations et les directives touchant le principe de l'égalité de salaire entre les hommes et les femmes exécutant des fonctions équivalentes. Le rapport de ce groupe sera distribué aux personnes et aux groupes intéressés et nous serons très intéressés à connaître leurs commentaires et suggestions.

et pour apprendre mais aussi pour voir comment il nous serait possible d'œuvrer ensemble. Partout l'enthousiasme pour notre Commission et la volonté de nous aider nous a été d'un grand réconfort.

Nous nous sommes mis au travail le 7 septembre dans des locaux provisoires situés au 6^e étage du 300, rue Slater. Nos bureaux permanents seront logés dans l'édifice Jackson, mais la date du déménagement n'a pas encore été fixée de façon définitive. Entretemps, nous avons gagné, perdu et regagné des bureaux supplémentaires dans nos présents locaux afin d'y loger notre personnel qui va en augmentant. Nous tenons tout particulièrement à ce que nos bureaux soient d'accès facile pour tous et, en particulier, pour les handicapés. Nous voulons former une bonne équipe mais pour cela il nous faut du personnel et des locaux à la mesure des responsabilités que le Parlement nous a confiées.

Nous avons l'intention bien arrêtée de ne pas être esclaves des organigrammes, tableaux ou prévisions d'années-employé. Toutefois, nous les voyons comme des outils et nous croyons qu'il est important que la Commission soit en mesure de faire face aux problèmes avec ordre et méthode, si nous voulons que le public lui accorde sa confiance.

En vertu d'une décision du Conseil du Trésor, un budget de \$3,000,000 a été alloué pour l'année financière 1978-79 à la Commission canadienne des droits de la personne et 106 postes représentant 84 années-employé sont prévus. Ces chiffres sont tous deux très inférieurs à ce que nous avions demandé; cependant, il faut reconnaître qu'ils sont supérieurs aux chiffres que le Secrétaire du Conseil du Trésor avait d'abord recommandés. Pour l'année se terminant le 31 mars 1978, il nous fut alloué \$662,000 et 8 années-employé. De ce montant, nous aurons dépensé environ \$520,000.

Parce que la Commission est indépendante de l'exécutif, nous avons estimé qu'il était important de procéder au recrutement du personnel par voie de concours ouvert au public. Il est possible de trouver au sein de la fonction publique des candidats déjà voués à la cause des droits de la personne, mais nous ne pouvons ignorer les ressources du secteur privé. Le fait que nous ayons été saisis de plus de 3,000 demandes, émanant tant des services du gouvernement que de l'extérieur, est extrêmement rassurant. Nous poursuivons maintenant la dotation en personnel visant à étoffer notre

Pendant que la Commission plaidait pour obtenir un budget et des effets suffisants, nous nous rappelions, non sans amertume, l'avertissement que donnait en 1892 Frederick Pollock à James Murray, éditeur du dictionnaire anglais Oxford: "N'est-il pas tout simplement ridicule de créer une entreprise nationale telle que celle-ci et de la mettre à la portion congrue". On ne saurait mieux exprimer certaines des déceptions que la Commission canadienne des droits de la personne a éprouvées depuis sa création.

La nouvelle Commission canadienne des droits de la personne suscite un énorme intérêt. Les commissaires ont parcouru le Canada et ont eu l'occasion de donner des conférences et de s'entretenir avec des groupements variés représentant le monde des affaires et les universités, ainsi que les handicapés, les minorités visibles et les organisations de femmes. Nous avons fait des présentations à la télévision et à la radio et avons été interviewés par la presse. Nous espérons que nos efforts auront contribué à faire prendre conscience de notre existence et des services que nous allons rendre aux Canadiens. Nous, de notre côté, avons appris à mieux connaître leurs besoins; mais nous craignons que certaines personnes n'entrevoient de vains espoirs ou, au contraire, ne soient très sceptiques quant à ce que nous pouvons faire. La tâche d'informer le public sera une partie importante de notre travail. Dans le cadre d'un programme dans ce sens, nous mettons au point en ce moment un manuel explicatif, une brochure et de la documentation. Nous avons déjà reçu des demandes de renseignements auxquelles nous avons répondu.

Les cinq commissaires à temps partiel ont été nommés le 8 février 1978 par arrêté en Conseil. Nous nous sommes alors immédiatement réunis pour décider de l'orientation à donner aux programmes et aux activités à entreprendre pendant l'année qui vient. La première assemblée plénière des commissaires a eu lieu à Ottawa du 20 au 22 février.

Nous ne nous sommes pas laissés décourager par les difficultés d'avoir à partir de rien. Le Ministère de la Justice nous a aidés et la bienveillance des parlementaires nous a beaucoup encouragés. Nous avons visité toutes les commissions des droits de la personne à l'échelon provincial non seulement pour observer

à cause des zones grises des diverses juridictions;

- le travail, par la persuasion, la publicité ou tout autre moyen approprié, tendant à décourager et à réduire la discrimination et à encourager et à appuyer d'autres programmes connexes.

Deux autres secteurs nous tiennent particulièrement à coeur.

Le premier, est celui des appels téléphoniques haineux fondés sur l'un ou l'autre des motifs de discrimination de l'illégalité de l'illégalité. Le second est celui de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes qui exécutent des fonctions équivalentes. Il s'agit dans les deux cas de questions épineuses et complexes auxquelles nous chercherons une réponse concrète.

Il ne suffit pas que la Commission soit équitable dans sa façon de traiter les diverses plaintes et dans les mesures qu'elle prendra pour réduire et décourager la discrimination dans le cadre général de la loi; il faut encore que l'on sache qu'elle est équitable. Pour cela, il faut que nous soyons volontairement accessibles et ouverts dans tout ce que nous faisons; nous devons être libres de remplir notre mandat de façon indépendante, sans conflit d'intérêts réel ou implicite.

Le Parlement a défini les pouvoirs, les attributions et les fonctions de la Commission. A nous de les exercer et nous avons bien l'intention de le faire.

L'entreprise dans laquelle nous nous lançons aura, si nous réussissons à mériter l'appui et la compréhension du public, les effets suivants:

- réduire la discrimination;
- améliorer les attitudes sociales;
- élargir les perspectives d'emploi;
- profiter aux handicapés physiques;
- dégager les problèmes sociaux et contribuer à les résoudre;
- relever la réputation mondiale du Canada dans le domaine des droits de la personne.

La Commission fera enquête sur les plaintes dont elle sera saisie. Si elle constate qu'une personne a fait l'objet de discrimination en raison de sa race, de son origine nationale ou ethnique, de sa couleur, de sa religion, de son âge, de son sexe ou de son état-civil - ou du fait qu'elle a naguère été reconnue coupable d'un délit mais graciée dans la suite, ou encore qu'elle a été victime d'actes discriminatoires en raison d'un handicap physique, la Commission des droits de la personne tentera de redresser la situation par voie de conciliation, incluant ou non éventuellement indemnisation. Si le problème s'avère insoluble, un tribunal des droits de la personne pourra être créé lequel aura force de loi pour ordonner qu'il soit mis fin à un acte discriminatoire, ordonner le paiement d'une amende ou d'une indemnité et, au besoin, prescrire l'institution d'un programme spécial de nature à empêcher la répétition de tels actes dans l'avenir.

La Loi canadienne sur les droits de la personne accorde beaucoup d'importance à la discrimination au travail puisque la réalisation des aspirations de chacun est inextricablement liée à la possibilité de gagner sa vie et d'acquiescer par la sécurité, respect de soi et indépendance. Même ceux qui ne gagnent pas personnellement un salaire sont touchés lorsqu'une personne qui contribue à leur bien-être est victime de discrimination.

Les attributions de la Commission ne se bornent toutefois pas qu'à cela. Elles comprennent encore :

- des actions en cas de discrimination en matière de fourniture de biens et services et en matière de logement (si ceux-ci sont le fait de ministères ou d'organismes du gouvernement du Canada ou encore de la partie du secteur privé qui est régie par une loi du Parlement);

- des recherches et des études spéciales dans l'ensemble du domaine des droits de la personne au Canada;

- la liaison, la coopération et la coordination avec des organismes analogues ou d'autres instances au niveau provincial dans le but de promouvoir des politiques et des actions communes et de faire en sorte qu'aucune plainte ne reste en suspens

PREMIER RAPPORT

Ses objectifs

La Loi canadienne sur les droits de la personne, C. 33, Statuts du Canada 1976-77, a été promulguée le 1er mars 1978. Le présent rapport, notre tout premier, ne fournira donc que peu de détails sur la suite réservée aux plaintes reçues et aux enquêtes instituées, ainsi que sur les tentatives de conciliation entreprises pendant la période touchée par ce rapport.

Toutefois, la besogne délicate consistant à donner suite aux plaintes n'est nullement la seule directive que le Parlement ait donnée à la Commission en votant la Loi canadienne sur les droits de la personne. La Commission a aussi l'obligation de contribuer à changer les attitudes sociales par ses programmes d'information et autres programmes spéciaux visant à mettre fin aux déséquilibres historiques existants sur les lieux de travail et dans l'ensemble de la collectivité nationale. Il nous appartient autant de prendre des initiatives de ce genre que de faire cesser les actes discriminatoires constatés.

Nous avons tenté d'interpréter la volonté du Parlement comme une réponse concrète à la demande des citoyens. Mais nous reconnaissons en même temps que pour mériter la confiance du public, la Commission ne doit pas devenir l'endroit où chaque individu déverse ses frustrations qu'elles soient. Cette conception que nous faisons de notre rôle, loin d'être un signe d'insensibilité est, au contraire, de nature à mieux nous permettre de remplir notre mandat visant à atténuer la discrimination, en offrant un recours, en suscitant une prise de conscience et en plaçant la cause des droits de la personne, les trois grands objectifs de la Commission, c. à d. les trois domaines où notre intervention peut être la plus utile.

L'un de nos objectifs, énoncé simplement, est de donner aux individus et aux groupes l'occasion d'obtenir le redressement d'une situation, s'ils sont victimes de discrimination ou si l'intégrité des informations que possèdent sur eux les banques fédérales de données a été violée.

davantage sur les raisons qui font que nous édifions
entre nous des barrières artificielles.

Plaider en faveur des droits de la personne aura pour
résultat d'augmenter l'égalité des chances pour tous
sur le plan de l'emploi. Si nous le faisons
habilement, nous serons mieux en mesure de débattre
les questions touchant aux droits de la personne dans
le contexte des problèmes sociaux du Canada et de
proposer des solutions pour résoudre ceux-ci.

Ce sont nos premiers pas.

Gordon Fairweather

R.G.L. Fairweather
Président

Rita Cadieux

Rita Cadieux
Vice-Présidente

Inge Hansen

Inge Hansen
Commissaire à la protection de la vie privée

Offrir un recours, susciter une prise de conscience et plaider en faveur des droits de la personne, tels sont les trois moyens par lesquels la Commission canadienne des droits de la personne s'efforcera de protéger ces droits. C'est avec énergie et enthousiasme qu'elle le fera.

Si la Commission existe, c'est parce que le gouvernement et le Parlement canadiens ont compris que les droits de la personne étaient l'un des objectifs prioritaires du peuple canadien. Le fait que la législation créant la Commission ait été approuvée dans son principe à l'unanimité par le Parlement constitue pour les commissaires un témoignage de confiance, mais nous savons aussi qu'il faudra continuer à mériter cet appui par les moyens que nous mettrons en oeuvre pour appliquer dans la réalité quotidienne le principe de l'égalité des chances.

Offrir un recours, la Loi canadienne sur les droits de la personne offre à ceux qui croient avoir été victimes de discrimination dans le domaine de l'emploi et dans celui de la fourniture de biens, de service et du logement, la possibilité que leur plainte soit examinée, jugée et, le cas échéant, la situation redressée.

Pour susciter une prise de conscience, la Commission canadienne des droits de la personne utilisera les moyens mis à sa disposition pour tenter de réduire la discrimination et d'améliorer les attitudes sociales. Les outils dont nous servirons à cette fin sont l'éducation, les programmes d'information, les conseils offerts aux employeurs au sujet des programmes spéciaux qu'ils auront mis sur pied, ainsi que le réexamen de la législation fédérale et le travail qui sera entrepris conjointement avec les ministères et organismes fédéraux pour assurer que les principes énoncés dans la Loi canadienne sur les droits de la personne seront appliqués par le gouvernement lors de l'établissement de ses politiques et ses programmes. Une prise de conscience est vivifiante, certes, mais troublante aussi car elle a pour résultat de nous en apprendre

Commission Canadienne des droits de la personne

Ottawa, Ontario

K1A 1E1

Téléphone No. (613) 995-1151

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

RAPPORT ANNUEL
1977-78

10,000 exemplaires de ce rapport ont été imprimés à un
coût approximatif de \$4,050.00.

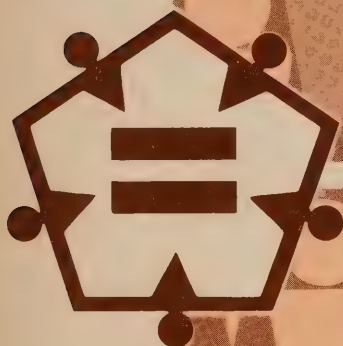
Commission canadienne
des droits de la personne

Rapport Annuel

1977-78

CAI
J720
- A56

Canadian Human Rights Commission



ANNUAL REPORT 1978

National Office:
Canadian Human
Rights Commission
257 Slater Street
Ottawa, Ontario
K1A 1E1
Telephone: (613) 995-1151

ONTARIO REGION
Arthur Meighen Building
55 St. Clair Avenue East
Room 623, 6th Floor
Toronto, Ontario
M4T 1M2
Telephone: (416) 966-5527

Regional Offices:
ATLANTIC REGION
P.O. Box 3545
Halifax
South Postal Station
Halifax, Nova Scotia
B3J 3J2
Telephone: (902) 426-8380

PRAIRIE REGION
Dayton Building
323 Portage Avenue
Room 211, 2nd Floor
Winnipeg, Manitoba
R3B 2C1
Telephone: (204) 949-2189

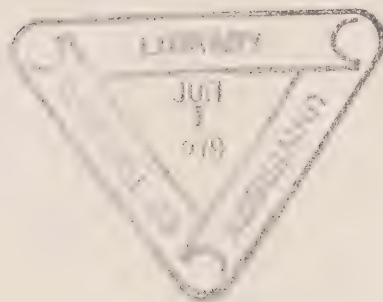
QUEBEC REGION
2021 Union Avenue
Suite 1115, 11th Floor
Montreal, Quebec
H3A 2S9
Telephone: (514) 283-5218

WESTERN REGION
Montreal Trust Building
789 West Pender, 10th Floor
Vancouver, British Columbia
V6C 1H2
Telephone: (604) 666-2251

ANNUAL REPORT 1978

CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION

20,000 copies of this report have been printed, at an estimated cost of \$11,000.



© Minister of Supply and Services Canada 1979

Cat. No. HR1-1978

ISBN 0-662-50289-2

Canadian Human Rights
Commission

Commission canadienne
des droits de la personne

*Chief
Commissioner*

Président

March 16, 1979

The Honourable Marc Lalonde, P.C., Q.C.
Minister of Justice
Room 419 - S
House of Commons
Ottawa, Ontario
K1A 0A6

Dear Mr. Lalonde:

Pursuant to Section 47 of the Canadian Human Rights Act, I hereby transmit to you the second annual report of the Canadian Human Rights Commission for the calendar year 1978 for submission to Parliament.

Yours sincerely,


R.G.L. Fairweather

Encl.

TABLE OF CONTENTS

- i. Letter of Transmittal
- ii. Explanatory note
- iii. Preface

- 1.0 The mandate
- 2.0 The nature of discrimination
 - 2.1 Representative cases and settlements
 - 2.1.1 Discrimination on the grounds of race, colour, or national or ethnic origin
 - 2.1.2 Discrimination on the ground of religion
 - 2.1.3 Discrimination on the ground of age
 - 2.1.4 Discrimination on the ground of sex
 - 2.1.5 Discrimination on the ground of marital status
 - 2.1.6 Discrimination on the ground of a conviction for which a pardon has been granted
 - 2.1.7 Discrimination on the basis of physical handicap
- 3.0 Program development and implementation
 - 3.1 Equal pay for work of equal value
 - 3.2 Equality in employment
 - 3.3 Special programs
 - 3.4 Pensions & Insurance
 - 3.5 Consultation, receipt of briefs & conferences
 - 3.6 Guidelines & publications
 - 3.6.1 Equal Wage Guidelines
 - 3.6.2 Age Guidelines
 - 3.6.3 Recruitment & Interviewing Guide
 - 3.6.4 Newsletter
 - 3.6.5 Information, press releases & speeches

TABLE OF CONTENTS (concluded)

3.7 Emerging Issues

3.7.1 Other grounds of discrimination

3.7.2 Matters within the scope of the CHRA

- a) marital status
- b) contract compliance
- c) pre-hiring medical examinations, and intelligence & psychological testing.
- d) mandatory retirement
- e) sports

3.7.3 Other legislation

- a) Indian Act
- b) social insurance numbers

4.0 Representations to Government

4.1 Representations to Commissions & Committees

4.2 Legislative interventions

Appendices

A. Directors' Reports

- A.1 Complaints and Compliance
- A.2 Information, Education and Cooperation
- A.3 Research and Special Studies
- A.4 Administration
- A.5 Regional Operations

B. Activities of Commissioners

C. Complaints, inquiries, referrals, information distributed

D. Organization chart

E. Personnel

ii. Explanatory note:

This report deals with the activities of the Canadian Human Rights Commission under Parts II, and III of the Canadian Human Rights Act.

A separate report describing the Commission's work under Part IV of the Act will be presented by the Privacy Commissioner, before the end of May, 1979, as directed under Section 60(1) of the Act.

iii. Preface

In our first report, we committed ourselves to use the tools of recourse, awareness and advocacy to ensure that the legislation that established the Canadian Human Rights Commission fulfilled its important purpose. The past twelve months are crowded with examples of our efforts to gain support for our objectives by translating the principle of equality of opportunity into everyday experience.

Presidents and Popes have expressed their convictions about human rights and dignity and have added impetus to those people and governments who have tried to give effect to rights proclaimed thirty years ago on 10 December 1948 by the Universal Declaration of Human Rights and later by the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights; the International Covenant on Civil and Political Rights; and the Optional Protocol to the latter Covenant. Pope John Paul II recently said human rights is the great effort of our time. It has also been said that progress worldwide with regard to human rights is the genuine historical inevitability of our time. However gratifying it is to be on the side of history and to indulge in global prognosis about lessening discrimination, our mission is more immediate involving as it does the receipt of complaints alleging discrimination, investigating them and attempting settlement by conciliation or failing that, establishing Human Rights Tribunals to decide upon the merits of the case. It also involves us in programs of information, education and co-operation with the goal of making the principle of equality of opportunity have meaning to Canadian society as a whole.

The report that follows will tell you something about our successes and our failures. It will disclose administrative details that may appear mundane and banal in the context of the broader sweep of the history of human rights and freedoms. But it is precisely such administrative detail and the patient day-to-day work by a remarkably able staff dedicated to the task of improving the social order which ultimately tells Canadians and the world how this country is fulfilling its international commitments by providing a means of redressing individual complaints and contributing to the process of attitudinal change. Humanity's emerging collective sense of responsibility for the integrity and

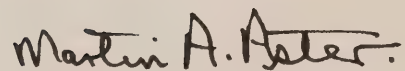
dignity of every individual life entails more than declarations, more than rhetoric. It entails political decisions, jurisdictional sensitivity, allocation of resources, budgets, administrators, every detail right down to procurement of office furniture and paper clips before abstract ideas are translated into effective changes in the lives of individuals.

Last year, we admonished ourselves to make a beginning - a modest exhortation indeed. This year, we realize that our apprenticeship is over and that 1979 will be a year of testing for this Commission.


R.G.L. Fairweather


Rita Cadieux


Inger Hansen


Martin A. Aster


Gloria George


Malcolm MacDonell


Ellen Schmeiser


Walter Tarnopolsky

1.0 THE MANDATE OF THE CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION

Parliament has entrusted the Commission it created, the Canadian Human Rights Commission, with a double mission: the restoring of rights to those who have been deprived of them by discrimination; and the improvement of social systems and public attitudes so as to reduce and eventually eliminate the incidence of discrimination. These two purposes can be distilled into a statement of the ultimate objectives of the Commission: social justice and social change.

Implicit in the idea of a human rights commission is commitment to openness and accessibility, and to humane treatment of persons whose lives have been affected by discrimination. The mandate given to the Commission by Parliament also implies the responsibility to speak out on matters of principle, affirming the underlying philosophical values of the Canadian Human Rights Act. These considerations, the Commission's direct relationship to Parliament, and the expectations of the public we serve, indicate an approach to human rights problems which may not correspond exactly to the traditional style of an administrative agency.

The Canadian Human Rights Commission was created to deal with special problems not previously addressed by legislation at the federal level. In a sense, our work in 1978 was largely involved in defining our mandate to deal with these special problems. Upon proclamation of the Act on March 1, 1978, the Commission was faced with a substantial number of issues requiring decisions which depended on the breadth of its mandate -- decisions on jurisdiction, on policy, and on strategy. The Commission chose to interpret the Act as broadly as possible. We therefore accepted responsibility for a strong advocacy role; we developed a recourse mechanism in our Complaints and Compliance Branch which would be responsive, rather than restrictive; and we undertook consultation and cooperation with groups and individuals representing a very wide range of interests and opinions.

The Commission is a regulatory agency offering redress to those who have been the victims of discriminatory practices based on race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status, conviction for which a pardon has been granted, and, in matters related to employment, physical handicap. These nine proscribed grounds of discrimination, and the comprehensive range of discriminatory practices identified in the provisions of the Act, combine to give us a mandate that is both broad and powerful. Our approach to realizing the objectives of social justice and social change is to encourage compliance with the Canadian Human Rights Act by consistent and thorough complaint-handling and to develop a national consciousness of the nature of discrimination and its social costs.

This first year of receiving complaints and analysing issues has shown us that the problems can be difficult and the methods of attacking them complicated. We have also learned that the resolution of them may involve unnerving new ideas and perceptions for many people. But it has also shown us that it can be done.

Even though we have been willing to interpret our mandate broadly, we have turned away more people than we have helped. From the first of March, 1978, when the Canadian Human Rights Act was proclaimed, to the end of December the Commission was approached with about 3000 inquiries, of which only about 200 ultimately resulted in a formal complaint being accepted. Of the other 2800 inquiries, some were never followed up by the individual after the initial contact, some were requests for information, and many were complaints about situations which are not covered by the Canadian Human Rights Act.

People assume that they have rights. So they seek the Commission's help in solving problems which, very often, do not relate to a discriminatory practice as defined by our legislation or do not come under our jurisdiction. Agencies with similar purposes to ours, the ombudsmen of the various provinces for example, have confirmed that their experience is the same. People searching for help have certain expectations based on their idea of what an agency should be able to accomplish. Their problems may have grave and serious impact on individuals or groups, but the agency that they approach often cannot assist them. Sometimes they can be referred to another means of redress. But sometimes their problem does not seem to fit anywhere.

We have been asked to remedy: unfairness in employment; the bureaucratic run-around; red-tape attitudes of government officials; hurt feelings caused by displays of disrespect and insensitive comments; the arbitrary treatment of visitors and students from other countries; the right to decent food, physical fitness, personal safety or privacy for prisoners; problems which are within the ambit of provincial governments — education, municipal police, lawyers, doctors, daycare; rights for native people with regard to nutritious food, unpolluted water, freedom from harassment by police and respect for ancestral burial grounds; the 'favourable treatment' that is given to 'foreigners'; the manner in which basic necessities such as food, shelter and clothing are provided to the poor as though they were a privilege and not a right.

A mother with three children to support claimed that she could not find a job that would provide her with an adequate income. She was in tears. A discreet exploration of her situation did not indicate any discrimination had occurred. An elderly man wrote that his oil bills were rising faster than his pension indexing. He may have to sell his house. A man was denied his taxi license because he has an arrest record, although he was never convicted of an offence. A woman whose unemployment benefits were cut off had not found out that she could appeal such a decision until after it was too late. She was not disintitiled on the basis of a prohibited ground of discrimination. "Don't I have any human rights?" she asked.

It is not surprising that so many people have approached the Canadian Human Rights Commission to inquire about their economic, social and cultural rights, and their political and civil rights. However, no redress is available to them under our Act unless there is an element of discrimination based on race, colour, national or ethnic origin, religion, sex, marital status, conviction for which a pardon has been granted, or, in employment matters, physical handicap, and unless the perpetrator of the denial of rights is operating in an area under federal jurisdiction. The person phoning us with a certain type of complaint and finding no redress is confronted with the situation that although Canada has a Bill of Rights, a Human Rights Act, and has ratified the United Nations' Covenants on Human Rights, no law guarantees that an individual will receive the basics for a decent and productive life.

This description of the problems we could not deal with is not intended to suggest that we would like to broaden our legislative base to include all of these issues. The Commission accepts the fact that it has a clear and specific purpose in the area of anti-discrimination. It is not a small area. Our jurisdiction extends to all matters which come within the legislative authority of Parliament, with the exception of the provisions of the Indian Act. Along with such federal bodies as government departments, crown corporations, the Armed Forces and the Royal Canadian Mounted Police, the Canadian Human Rights Act applies to areas of the private sector subject to federal regulation: chartered banks; grain elevators; uranium mines; radio and television stations; some railways and trucking companies; airlines; and so on.

Our shared purpose with the provincial human rights commissions has enabled us to make referrals when complaints related to matters coming under provincial jurisdiction were brought to our attention. We have been able to establish cooperative links between individual officers of the provincial commissions; further, human rights officers from the Saskatchewan, Manitoba, Prince Edward Island, New Brunswick and Newfoundland Commissions were appointed as investigators by the Canadian Commission, upon occasion, to investigate specific complaints filed under the Canadian Human Rights Act. We would like to express our appreciation to the provincial commissions for this service.

Public servants who wish to complain about discrimination in their employment are initially referred, where appropriate, to the Anti-Discrimination Directorate of the Appeals and Investigation Branch of the Public Service Commission. This agency has been in operation for several years and has acquired considerable experience in dealing with complaints of discrimination within the public service; during 1978, an agreement on the procedure for dealing with such cases was reached with the Branch under Section 33 of the Canadian Human Rights Act. Under this procedure, cases initially referred to the Branch may be settled at that level or may be pursued later by the Commission

Human rights issues are simultaneously global and individual; their impact may be universal or intensely personal. A complex and sensitive human rights mechanism, of which the Canadian Human Rights Commission is only a part, is gradually evolving on a scale which ranges from interpersonal relationships to world organizations.

Our responsibility as part of this movement has been defined. Our mandate for social justice and social change, our commitment to equality of opportunity — we realize that these things make us as Commissioners and staff the most fortunate of people, because we are able to apply our energies and abilities to tasks to which we bring personal conviction. The account of our activities and concerns which follows is the account of how we have tried to live up to that mandate, to our principles, and to the values of Canadian society as perceived by its legislators.

2.0 THE NATURE OF DISCRIMINATION

The nine grounds of discrimination listed in Section 3 of the Canadian Human Rights Act represent the concerns of Parliament about equality of opportunity, the factors that Parliament felt might operate unfairly against a person. From the list of grounds it can be concluded that discrimination under the Act is not defined purely in terms of intentional bigotry or irrational prejudice. Discrimination includes, rather, any adverse differential treatment or impact, whatever its motivation. While it is clear that discrimination founded on race or religion may arise out of hatred or bigotry, it is not so obvious that society tends to act deliberately against married people, or old people, or the physically disabled, out of hatred or bigotry or fear. Some other basis must be sought for the differential treatment that people sometimes receive on these grounds. We cannot therefore define discrimination purely in terms of behaviour motivated by evil intentions; the definition has to include the impact of whole systems on the lives of individuals — what is called structural or systemic discrimination. As well as offering redress in isolated cases of discrimination against specific individuals, therefore, the Commission must study employment systems and social programs from the point of view of their effect on certain groups.

The following discussions of representative cases accepted by the Commission in 1978 illustrate both types of discrimination: discrimination that is based on a perception of a certain individual or group of individuals as undesirable or second-class, and discrimination that is merely the by-product of a system established for some other purpose but which operates to exclude some people from opportunities that it makes available to others.

2.1 REPRESENTATIVE CASES AND SETTLEMENTS.

2.1.1 Discrimination on the grounds of race, colour, or national or ethnic origin.

It was brought to the attention of the Commission that a pocket flask was on sale in Ottawa bearing a caricature of a drunken Indian. When the existence of this insulting object was pointed out to the company manager, he agreed to remove it from the store. The distributor of the item gave the Commission written assurance that they have discontinued it from their line. (Good offices)

Many of the complaints addressed to the Commission on these grounds originate in interpersonal relations between individuals: loan officers and customers; employers and candidates for employment; supervisors and staff. The perception of discrimination on the part of the victim is often subjective since, obviously, it is not necessary for there to be an overt statement of racist or nationalist prejudice for discrimination to take place. The situation in these cases is frequently highly idiosyncratic, and the investigation of them is sensitive.

There have also been complaints of more generalized discrimination on the grounds of race, colour or national or ethnic origin, however. For example, the Commission investigated a complaint that a transportation company was routinely subjecting Native People to more stringent conditions for being allowed access to its service than those imposed on white people. A settlement in this case was still under discussion at the end of the year. We are also considering a complaint that a utility company differentiated between white and native people in the provision of its service.

A number of persons also made representations to the Commission alleging that the Immigration Service differentiated in its treatment of individuals on the basis of race and colour. None of these latter cases could be investigated in 1978 because of a decision of the Federal Court, Trial Division, that the administration of the Immigration Act fell outside the jurisdiction of the Canadian Human Rights Commission. The Commission intervened in the appeal of that decision and although the Federal Court of Appeal decided the case on other grounds, it specifically left it to the Commission to determine its jurisdiction in the first instance, subject to review by the court if challenged.

2.1.2 Discrimination on the ground of religion

A successful candidate, of the Orthodox Jewish Faith, for a position as a teller in a chartered bank, was informed that it would not be possible to arrange her work schedule so as to allow her to leave work 30 minutes before sundown on Fridays from mid-October to March. Her offer of employment was then withdrawn. A settlement was arranged by which an offer of part-time employment and an undertaking to consider the complainant for the first available position where her religious requirements can be respected was made to the complainant; she and the employer both felt that this was satisfactory.

Complaints of discrimination based on religion received by the Commission tended to fall into the class of systemic discrimination, in that persons found that their religious observances or dress had simply not been taken into account when a particular employment system had been devised. Members of the Sikh Faith are particularly vulnerable to this sort of differential treatment, since their numbers in Canada were relatively small when many of our accepted codes of dress were evolving. For example, requirements for uniforms were never designed with the intention of excluding Sikhs from certain occupations, but they can have that effect nevertheless. The Commission is attempting to effect reasonable accommodation on the part of employers of the dress requirements and holy days of a number of minority religions.

2.1.3. Discrimination on the ground of age.

An applicant with 18 months of experience in the installation of aluminum doors and windows was not referred to an employer by a Canada Employment Centre because the job required 10 years of experience. The Commission investigated, on the basis that the 10 year requirement could have a discriminatory impact on young people, women, and immigrants. The employer disclaimed the 10 year requirement, and accepted the application of the complainant for the first available position. The Canada Employment Centre manager expressed an interest in the Commission's involvement in staff training on the subject of discriminatory practices.

The provisions of the Canadian Human Rights Act apply to all persons, regardless of their age, including children and people over retirement age. The Act allows for the establishment by regulation, however, of legal minimum or maximum ages of employment, although no such regulations have been passed. It also permits mandatory retirement at the "normal age of retirement" in a given occupation. The majority of complaints received by the Commission on the ground of age related to employment. Many jobs, such as truck driving, bus driving and airline piloting, and other occupations which use age as criterion of a person's ability to perform a task, have cut-off ages for employment. In these cases, the industry and the Commission will have to determine together whether being below a given age is indeed a bona fide occupational requirement for each type of work. In other cases, training programs, apprenticeships and job re-training schemes impose maximum age levels on candidates.

A complaint received by the Commission that special rates for students on airlines were discriminatory resulted in a guideline being issued by the Commission to the effect that a reduction or absence of rates, fares or charges with respect to children, youths, or senior citizens in the provision of goods, services, facilities and accommodation is not a discriminatory practice.

2.1.4 Discrimination on the ground of sex.

Three women were fired by a transportation company because of a company policy with regard to women working on a road crew. The foreman was satisfied that the women were good workers, but the company policy referred to inadequate facilities for the women. It was found that the foreman had made provisions for separate accommodations for the men and women working on the road crew with no difficulty. A settlement was reached whereby the three complainants received letters of apology and compensation for lost income and incidental expenses incurred as a result of the termination. Two of the women accepted offers of employment; the third had already taken a job with another company. The company issued written instructions to all its departments ordering compliance with the Canadian Human Rights Act.

Increased awareness on the part of women of their potentially wider range of choices in the job market has resulted in a substantial number of approaches to the Commission about discrimination in employment and job-training programs.

In some cases, women were barred from equality of opportunity by clear-cut policy directives on the part of some authority: women refused admission to various sectors of the Armed Forces, to amateur sports, or to certain types of jobs. Physical requirements for certain jobs — most notably height requirements — caused some women to be denied employment. We found that women were being denied employment opportunities by Bell Canada in fulfilling its contract with Saudi Arabia, and conciliation was started with the company. The Commission is also looking into a situation which discriminates against men: those provisions of the Income Tax Act which allow women to claim child-care expenses as a deduction under less stringent conditions than those imposed on men.

In other cases, women complained on an individual basis that they had been denied jobs, promotions or transfers because of their sex in situations where the discrimination -- explicit or implicit -- was based on individual prejudice rather than official policy.

A third category of cases involves policies and practices which differentiate adversely against women who combine the roles of working and childbearing. A variety of issues surrounding maternity -- leave, benefits, questions asked of prospective employees, working conditions, and so on -- were brought to our attention as hindering the equality of opportunity of women.

Sexual harassment also constitutes a discriminatory barrier to the professional development of women.

2.1.5 Discrimination on the ground of marital status

After being questioned about her source of income (welfare) and her marital status (single parent), a woman who had recently moved to an isolated community was asked to pay a deposit of \$25.00 prior to the installation of a telephone. She had a good credit rating and was informed by the company that a deposit was only required in 'certain circumstances.' Soon after the Commission became involved in the case, a telephone was installed in the complainant's house without the payment of a deposit. The company stated that it was its policy to require a deposit only in cases where the customer presented a credit risk.

People have complained of being refused credit because they were single or because their spouse had a poor credit rating. We have heard from people who were refused jobs because their spouse worked in the same firm, or because they were married and the job involved being away from home. These individual cases are reasonably straightforward, and the Commission is finding that settlement of them can be reached through cooperation.

Structural discrimination based on marital status is more complicated. The increasing incidence of living and family relationships not formalized by marriage has called into question the use of marital status as a criterion in a variety of programs, from family fares on airlines to fundamental social policies in areas such as the family allowance and the income tax. The state of being married is no longer the unique condition for having a shared income or for being responsible for dependents. This issue is also treated in Section 3.7.

2.1.6 Discrimination on the ground of a conviction for which a pardon has been granted.

This ground of discrimination is new to human rights legislation; none of the provinces have it in their codes although the province of British Columbia does not allow discrimination on the basis of a record of criminal conviction. Either because of lack of awareness of the recourse available to them, or because many of them have not applied for pardons, ex-offenders have not approached the Commission with cases of discrimination on this ground, except for one individual. We have been approached by persons who claim to have been refused employment on the basis of their arrest record, even when the arrest did not lead to a conviction, but there is no recourse against this form of discrimination under the Canadian Human Rights Act.

The Commission has advised employers in the federal jurisdiction that prospective employees should not be asked "Have you ever been convicted of an offence?" If such information is legitimately needed for employment purposes, the question should be phrased: "Have you ever been convicted of an offence for which you have not received a pardon?"

2.1.7 Discrimination on the basis of physical handicap.

A person with a controlled disease (epilepsy) who was accepted for employment by a major transportation company and who was subsequently disqualified on medical grounds by an administrative decision of the head office has been re-confirmed in his position, retroactive to the original date of his hiring, with no loss of seniority or benefits.

Many large employers have stringent medical requirements for their employees. Persons with epilepsy, diabetes, and visual impairment have complained to the Commission. The question of bona fide occupational requirement arises in many of these cases. Sometimes requirements regarding visual acuity, for example, are applied to prospective employees, but are not applied to staff who lose some of their visual acuity after they are hired.

We have been informed of situations where an employee has to be carried in and out of her office each day because of stairs, where employment offices themselves are inaccessible to the physically handicapped, or where an individual has accepted a demotion rather than be transferred to a building not physically accessible to him.

Under the Canadian Human Rights Act, where physical handicap is the ground we can only accept cases which have to do with employment. We are instructed in the Act, however, (Section 22(1)(h)) to encourage the improvement of access for physically handicapped persons to goods, facilities, services and accommodations that are customarily available to other persons.

3.0 PROGRAM DEVELOPMENT & IMPLEMENTATION

Formal complaints to the Commission have illuminated for us the nature of discrimination and the need for social justice. But we are also engaged in analysing the nature of discrimination from the point of view of social change, and in terms of fairly broad issues. During 1978, some issues became the focus of major program development; other issues were identified for research or policy development. This brief summary of our activities will demonstrate the range of subjects and indicate our approach.

3.1 Equal Pay for Work of Equal Value

Under Section 11 of the Human Rights Act it is a discriminatory practice to pay different wages to men and women working in the same establishment whose occupations are of equal value, even if the jobs are dissimilar in nature. Our first Annual Report referred to the fact that Task Force recommendations on the implementation of this Section, incorporating the views of representatives of women's groups, employers, unions, and individuals, had been made to the Commission.

The process of consultation on this issue continued after the tabling of the report of the Task Force; major consultations were held in Ottawa in May, and written briefs on the Task Force recommendations were received throughout the early summer. This consultative process assisted materially in the development of Equal Wages Guidelines, which were published in the Canada Gazette on 27th September.

By the end of 1978, four formal complaints had been received as a result of Section 11. Of these, one had been dismissed; the remaining three were still under investigation. These numbers are not as high as we originally anticipated. We will be developing informational documents outlining the meaning and application of Section 11 for distribution to employers, employee associations and unions, women's groups, and individuals, to promote better understanding and awareness of the Equal Pay concept. This awareness, and a more detailed consulting role, will play an important part in obtaining voluntary compliance under the Equality in Employment program which is referred to in Section 3.2 of this Report.

During the coming year, a good deal of effort will have to be devoted to the development of better investigative techniques in dealing with the Equal Pay issue, particularly in "job value" determination. Section 11 goes far beyond the principle of equal pay for similar work or exactly equal work; it means that job value comparisons will have to be made between totally dissimilar jobs. Traditionally, such completely dissimilar jobs in an enterprise have been treated, from a wage point of view, quite differently, e.g. stenographic jobs have been evaluated on a different basis from maintenance jobs.

Since Section 11 basically requires that such unlike jobs be evaluated on the basis of common criteria and since wage market considerations are not considered as a factor, defensible and equitable techniques are very important. We recognize that the development of these techniques will be difficult, considering the myriad of jobs which come under our jurisdiction.

A higher degree of wage equality, particularly as it applies to women in the work-force, can be achieved by means of Section 11; it is a new legislative tool in the field of equality of opportunity, and one that should be fully exploited.

3.2 Equality in Employment.

Our contact with those employer and employee groups who have requested advice on the acceptability of some of their personnel practices has led us to believe that most people want to comply voluntarily with the Canadian Human Rights Act. However, it is not always immediately apparent what such compliance might entail. The Equality in Employment program is intended to assist employers in complying with the Act.

We have invited a small group of organizations to participate in the developmental stages of this program, with the intention of working together with employers who want to review their policies and practices in light of the requirements of the Canadian Human Rights Act. Because of the great variation in size and function of organizations within our jurisdiction, we anticipate that each joint effort will be tailored to the needs of the individual employer.

3.3 Special Programs

Human Rights Commissions are increasingly becoming aware that overt or intentional discrimination experienced by one individual is not the most prevalent form of discrimination. Nor is it the main barrier to equality of opportunity. It has become apparent as well that strictly equal treatment, while seeming to eliminate discrimination, may in some situations serve to perpetuate the under-utilization of groups that are already at a disadvantage because of previous discrimination.

Consequently, the Canadian Human Rights Act not only requires compliance with its non-discrimination provisions, but also allows for special programs to improve opportunities and to prevent, reduce or eliminate disadvantages caused to certain groups because of their race or colour, national origin, sex, marital status, age or physical handicap.

For example, we ruled in 1978 that the Migrating Native People's Program of the Department of the Secretary of State was a special program under Section 15 of the Act. This ruling meant that Indian Friendship Centres could still qualify for funding under the Migrating Native People's Program without complying with the open-door policy for boards of directors which is normally imposed as a condition by the Department.

Special programs may be instituted voluntarily by employers; our Special Programs Officers are ready to advise and assist employers in federal jurisdiction who want to identify and correct problems of systemic discrimination. In cases where discriminatory practices have been identified through the complaints process, special programs may form part of the settlement agreed to by the parties or ordered by a Human Rights Tribunal. Whether the special program is voluntary or part of a settlement, our role consists not just in identifying problems, but in helping the parties to find solutions that meet the employer's business needs, avoid complaints of 'reverse discrimination' and meet the long term objective of correcting the disadvantages faced by many people.

As the need for criteria or guidelines for special programs arises, we see a particular need to consult with the provincial and territorial Human Rights Commissions to ensure consistency of approach in special programs. We will also undertake consultation with target groups, employers, unions, and others involved in the development of a Canadian approach to equality of opportunity.

3.4 Pensions and Insurance.

Much of the Commission's work is concerned with discriminatory practices in employment. Pensions and insurance schemes can form a significant element of remuneration from employment but what constitutes discrimination in access to or the terms of such schemes is not necessarily clear-cut and may involve quite complex technical issues. The Canadian Human Rights Act makes various special provisions for such schemes, and in early October the Commission circulated draft Canadian Human Rights Pensions and Insurance Regulations designed to define the sorts of provisions that may be found in pensions and insurance schemes which would not be discriminatory practices under the Act. Comments on these draft Regulations have been received and consultation with those interested is planned before the Commission recommends what sort of Regulations should be made by the Governor-in-Council.

3.5 Consultation, receipt of briefs, and conferences.

In September we began opening meetings of the Canadian Human Rights Commission to the public. We did not encourage the presentation of briefs at Commission meetings in the early stages, preferring to gain experience with open meetings first. However, it is anticipated that briefs will be invited at future meetings.

We did hear a presentation by one group - the Native Employees Action Team, an association of federal employees including status and non-status Indians, Métis and Inuit - at our September meeting.

Their brief expressed concern that layoffs in the Public Service would disproportionately affect Native employees. The Commission responded with a letter to the Public Service Commission calling attention to the possible disparate impact of layoffs on all minority groups. A policy regarding the increased participation of Native people in the federal Public Service was introduced in November 1978 by the Treasury Board and applies to all federal government departments.

Although we have not extensively used the forum of Commission meetings for consultation, we have engaged in both formal and informal discussions with representatives of many groups affected by the Canadian Human Rights Act. In May, we held two invitational meetings, one for employers and a second for employee associations and women's groups, on the subject of Equal Pay for Work of Equal Value. The implications of this provision of our legislation were exhaustively explored and recommendations made to the Commission by the workshops.

In December, a three-day conference to mark the 30th anniversary of the United Nations' Universal Declaration of Human Rights was held in Ottawa. Titled "Human Rights in Canada ... the Years Ahead" and sponsored jointly with the Department of the Secretary of State and the Department of External Affairs, the conference resulted in a number of recommendations which the participants requested the Commission to forward to Parliament in the form of a special report.

3.6 Guidelines and Publications

3.6.1 Equal Wages Guidelines

Guidelines on Section 11 of the Canadian Human Rights Act were issued on September 18, 1978. The first part of the guidelines outline the criteria by which the value of work is to be determined: skill; effort; responsibility and the conditions of work. One of the

objections made by employers to the principle of equal pay for work of equal value is that they do not have a means of comparing the value of different types of work. The Commission has, therefore, elaborated on the description of "value" given in the Act, to assist employers in federally regulated sectors in the development of job evaluation schemes.

The second part lists certain reasonable factors which may mean that in an individual case one person may receive a higher wage than someone else doing work of equal value. These reasonable factors are intended to prevent the application of Section 11 from being so rigid that new injustices are introduced at the same time as old ones are eliminated. The Commission will, however, investigate any complaint that these reasonable factors are merely being used to perpetuate higher pay scales for male employees performing work of equal value to that performed by female employees, and will not allow the reasonable factors to be used as loopholes.

3.6.2 Age Guidelines

On the principle that special rates or fares for children, youths and senior citizens are socially beneficial in many situations, the Commission issued a guideline on 25 October, 1978, declaring such a reduction or absence of rates, fares or charges not to be a discriminatory practice within the meaning of Section 5 of the Canadian Human Rights Act.

3.6.3 Recruitment and Interviewing Guide

Advice to employers on the types of questions that ensure equality of opportunity in recruiting and interviewing prospective employees was prepared by the Commission in September 1978. Sample questions are given in the guide to illustrate the principle that only information directly relevant to the candidate's ability to do the job should be collected at the pre-hiring stage.

The Commission recognizes, however, that statistical data on the make-up of an organization's work force may be required, among other things, in order to assess the need for affirmative action or to plan a special program. We are prepared, therefore, to pass special guidelines allowing an employer to collect such data in situations where it has been established that the aims and methodology of the special program meet the criteria of the Commission.

3.6.4 Newsletter

The Commission began publication of a newsletter in December. Persons wishing to be placed on the mailing list for this bi-monthly publication should notify us at 257 Slater Street, Ottawa, K1A 1E1.

3.6.5 Information, press releases and speeches

During 1978, the Commission made available to the public: copies of the Canadian Human Rights Act; a Summary of the Act; a leaflet explaining the purpose of the legislation; the report of the Task Force on Equal Pay for Work of Equal Value; the Recruitment and Interviewing Guide; equal wages guidelines and age guidelines; Draft Pension and Insurance Regulations; the Annual Report for 1977; press releases on a variety of issues; and the prepared texts used by the Chief Commissioner and the Deputy Chief Commissioner during public appearances. The Commission also underwrote a portion of the cost of a Labour Canada Publication, Human Rights in Canada, 1978, - a review of developments in human rights legislation at the provincial and federal levels.

3.7 Emerging Issues

Certain issues have been identified for research and policy development by the Commission:

3.7.1 Other grounds of discrimination.

Arguments can be made in favour of broadening the Human Rights Act to include other grounds of discrimination for which there presently exists no recourse. Sexual orientation, political belief, provisions of goods and services to the physically handicapped, mental handicap, and previous mental illness or alcoholism present themselves as candidates. More information on these subjects is required before the implications of including them as grounds can be predicted. In our first Annual Report, we stated that we would undertake research on the subject of sexual orientation as a ground of discrimination. A preliminary study has now been presented to the Commissioners. We support the principle that the sexual orientation of an individual should not be allowed to constitute a barrier to equality of opportunity for that person; we are of the opinion, however, that more experience with the legislation in its present form is needed before a strong case can be made to Parliament for amendments to Sections 2 and 3 to include any of the new grounds listed above.

3.7.2 Matters within the scope of the Canadian Human Rights Act.

a) Marital Status.

Some government programs and private sector practices, such as income tax, pension plans, and air fares, give differential treatment according to a person's marital status. For the most part, this differential treatment results from acknowledgement of the family unit as an economic structure, either from the point of view of joint income (where two partners work) or shared income (where the income of one spouse is used to support the entire unit). The Commission recognizes the special status of the family group in Canadian society. But at the same time, we are aware that there are anomalies resulting from the prevailing custom of using marital status as a criterion in a wide range of social and fiscal programs. We are engaged in research on some of these anomalies.

In September 1978 the Commission recommended to the Special Joint Committee of the Senate and the House of Commons on the Constitutional Amendment Bill that marital status be included as a proscribed ground of discrimination in the proposed Charter of Rights and Freedoms.

b) Contract Compliance.

Section 19 of the Canadian Human Rights Act provides for the passing of regulations requiring compliance with the anti-discriminatory provisions of the Act on the part of contractors carrying out contracts with the federal government, and recipients of grants and licences. The Commission does not have the power to pass such regulations itself, but may request the Governor-in-Council to do so.

We are aware that many groups would like the Commission to use this Section in order to extend the provisions of the Act, especially the equal pay for work of equal value and special programs provisions, into a wide area. We require clarification of the implications and effectiveness of Section 19, however, before regulations can be requested. Contractors under provincial jurisdiction must already comply with provincial human rights codes; Section 19 must therefore be implemented in the context of federal-provincial relations.

c) Prehiring medical examinations, intelligence testing, and psychological testing.

It is evident that information as to age, sex, race, colour, and physical disability, information which may not be relevant to the individual's ability to perform the job, is inevitably obtained during pre-hiring medical examinations and could possibly be used to discriminate

against a prospective employee either directly or on the basis of non-eligibility for pension and insurance plans. It is to prevent such information from influencing preliminary screening decisions in the hiring process that the Commission has advised employers not ask questions about race, sex, etc., on application forms. It is also apparent, however, that in some types of jobs there may be legitimate physical requirements. We are presently studying this issue.

Although there is no specific prohibition of discrimination on the grounds of psychological capabilities or characteristics in the Canadian Human Rights Act, the Commission is concerned that intelligence and psychological tests may contain discriminatory bias which would result in adverse impact on certain groups.

d) Mandatory retirement.

In our brief to the Special Senate Committee on Retirement Age Policies, we stated that mandatory retirement appears to be contrary to the spirit of Section 2 of the Human Rights Act, even though provisions of the Act allow for the practice. We have joined with the Conference Board of Canada in research into the issue of mandatory retirement practices and their implications, and we are prepared to investigate what the "normal age of retirement" (Sections 9 and 14) is in certain occupations if we receive complaints of discrimination on the ground of age in this connection.

e) Amateur sport

Participation in amateur sport is subject to various criteria set at the local, national and international levels by sports federations. These criteria differentiate on the basis of sex and age. While some grouping on the basis of age in minor league sports is probably reasonable, in other situations the denial of the opportunity to participate based either on sex or age appears to be discriminatory. We are working with the Ministry of State for Fitness and Amateur Sport on this issue.

3.7.3 Other legislation

Under Section 22 of the Human Rights Act, the Commission has a responsibility to become involved in changes to legislation and attitudes where human rights aspects are affected. Some areas of concern are described in Section 4 of this Report; others under consideration are:

a) Indian Act.

This Act is in the process of being revised. The Minister of Indian and Northern Affairs has said that amendments will be made to Section 12(1)(b) of the Indian Act, which presently causes an Indian woman to lose her status upon marriage to a non-Indian man, but which allows an Indian man who marries a non-Indian woman to retain his status. This Commission will be addressing itself to the retroactivity of such an amendment, and to the question of the eviction from reserves and Band Councils of women who have lost their status through marriage.

The Commission's concerns with the Indian Act in its present form extend beyond Section 12(1)(b) to other provisions which affect: retention of language; maintenance of customs; traditional hunting, trapping and fishing rights; and the hereditary system, where still applicable, especially as it affects foster and adoptive children.

We are also concerned that the effect of some provisions of the Act is to divide Indian, Inuit and Métis people.

b) Social Insurance Numbers.

Fair information practices require that information provided for one purpose not be used for another. The widespread use of Social Insurance Numbers as identifiers in computerized information banks has led to concerns that stored information on an individual could be cross-referenced, and a comprehensive record of that person's activities compiled.

4.0 REPRESENTATIONS TO GOVERNMENT

4.1 Representations to Commissions and Committees

- a) D'Avignon Commission - Special Committee on Personnel Management and the Merit Principle in the Civil Service

June 21, 1978

In our representation to the D'Avignon Commission, we recommended that the Public Service Employment Act and Regulations be amended to reflect the spirit of the Canadian Human Rights Act. We suggested that the "merit principle" concept be broadened to include abilities and aptitudes of those who have traditionally been under-represented in the Public Service of Canada, such as indigenous people, minority groups and the handicapped. This principle should be used to strengthen rather than weaken the policy of equal access. We also pointed to the important role of personnel officers to ensure that the federal government is in fact an equal opportunity employer.

The D'Avignon Commission in its November report states it must hear a great deal more on the subject of equality of opportunity before making specific recommendations. We are anxious to co-operate in their efforts to do so.

- b) Brief to the Joint Senate House of Commons Committee to Study the Constitutional Amendment Bill

September 7, 1978

While welcoming the entrenchment of basic rights in a new Canadian Constitution, we recommended to the Committee that the proposed federal Charter of Rights and Freedoms be broadened to proscribe discrimination based on physical handicap, marital status and sexual orientation. We also suggested that the Charter be amended to permit special programs which, under the Canadian Human Rights Act, may differentiate in favour of certain groups who may have suffered or be likely to suffer discrimination. We asked the Committee to ensure the Charter does not contradict the intention of present legislation protecting human rights.

In its report to Parliament, the Committee recommended that marital status be added to the prohibited grounds of discrimination if Government can resolve possible problems of differential treatment of single and married persons in tax laws or pension legislation or unemployment insurance. It also recommended the Charter should not prevent special programs on behalf of disadvantaged groups.

c) Brief to the Special Senate Committee on Retirement Age Policies

December 14, 1978

In our brief to the Committee, we took the position that the concept of mandatory retirement is not in keeping with the principles of equality of opportunity as set out in the Canadian Human Rights Act. Nevertheless, sections 9(2) and 14(c) of the Act provide for exclusions, the effect of which is to declare certain retirement practices not to constitute discrimination on the ground of age. Notwithstanding these exclusions, we told the Senate Committee that the onus should be on those who favour mandatory retirement to show that society is best served when persons are denied employment on the basis that they have arrived at an arbitrarily determined age. We will study data collected in a large scale project on mandatory retirement policies in Canadian industry which we are undertaking with the Conference Board in Canada. We will also study the Senate Committee's report and other information before coming to a decision as to whether to ask Parliament to repeal sections 9(2) and 14(c) of the Canadian Human Rights Act.

4.2 Legislative Interventions

As required under Section 22(f) of the Canadian Human Rights Act, we have made interventions to Government in an attempt to help ensure that legislation observes the spirit and the principles of the Canadian Human Rights Act. In every instance, we sought to enter into a consultative process on legislation rather than to take an adversarial position.

a) Bill C-28, Bill C-22. Public Service Staff Relations Amendment Act

On April 3, 1978, Gordon Fairweather wrote to the then Minister of Justice and Attorney General of Canada, the Honourable Ron Basford, requesting the Government to amend Bill C-28 in such a way that it would not affect the Canadian Human Rights Act. The Chief Commissioner pointed out that the criteria for establishing the value of work for the purposes of comparing public service positions with occupations in the private sector under Bill C-28 were not the same as those specified in section 11 of the Canadian Human Rights Act which provides for equal pay between men and women where the work is of equal value.

Bill C-28 died on the Order Paper but its successor Bill C-22, Section 7.1, states "Nothing in this Act shall be construed as limiting the application of the Canadian Human Rights Act".

b) Bill C-14. An Act to Amend the Unemployment Insurance Act, 1971

Section 46 of the Unemployment Insurance Act disentitles women from receiving regular benefits for a fixed period before and after the birth of a child whether or not the woman and her doctor declare that she is available for or capable of work. This unilateral determination is not made under Section 30 of the Act, which allows the woman and her doctor some discretion in determining how long before the birth of her child and how soon after she is able to work.

In August 1978, Martha Hynna, Secretary General, Canadian Human Rights Commission, wrote to L.J. Manion, Deputy Minister and Chairman, Canada Employment and Immigration Commission, to raise the discriminatory implications of Section 46 and to ask for an amendment of that section. Following that letter, officers of the two Commissions met to discuss this and other matters of mutual concern.

In November, the Chief Commissioner wrote to the Honourable Bud Cullen, Minister, Canada Employment and Immigration, recommending the following amendments to Bill C-14:

1. Repealing Section 46, an unnecessary provision if all major attachment claimants are to be treated equally, and relying on Section 25 which requires availability and capability for work.
2. Deleting the "10 weeks" requirement in clause (1) of Section 30 since it has the effect of making pregnant claimants prove labor force attachment that is longer than that required of other major attachment claimants.
3. Deleting from Section 30(2), the requirements that pregnancy benefits be authorized only if the claim is part of the initial fifteen weeks of the benefit period.

The Commission also expressed its concern to the Minister of Employment and Immigration that amendments under Bill C-14 might have an adverse and differential impact on women and young people. We received a reply from the Minister that the impact of the total package of U.I.C. amendments was not discriminatory towards women or youth although on the face of it some situations arising from them might appear to be discriminatory; further studies are being done on the basis of data provided by the Minister.

Bill C-14 was passed on December 2, 1978, with none of the amendments or recommendations suggested by the Commission being accepted.

- c) Bill C-10. An Act to Amend the Income Tax Act to provide for a Child Tax Credit and to Amend the Family Allowance Act, 1973

On November 2, 1978, the Chief Commissioner wrote to the Honourable Jean Chrétien, Minister of Finance, regarding Bill C-10 then going to Committee of the Whole House. The letter was read into Hansard and expressed two major concerns:

1. the possibility that certain provisions of the Bill discriminated on the basis of marital status by treating legally married mothers differently from mothers who were not married in the matter of joint income; and
2. the possibility that the principle of joint family income used to determine the level of the child allowance might be extended as a matter of social policy to other areas.

Bill C-10 was passed on December 4, 1978, retaining the differential treatment of legal marriages and common-law marriages. The Government has undertaken to study this issue, however.

Our work with individuals, groups, organizations, and government in 1978 has, we hope, laid a good foundation for the years to come. Some of our first efforts may have been tentative; none, we believe, have been precipitate; all of them have been based on principles firmly and unanimously held by the Commissioners, the principles which caused Parliament to legislate us into existence in the first place.

Human rights are not a passing fancy of a society bored with other causes and issues. Rather, they are fundamental to the building and maintenance of the social order. In dedicating itself to helping society achieve social justice and social change, the Canadian Human Rights Commission is helping the people of this country to live up to the values of a civilized and humanitarian state.

Appendix A: Directors' Reports.

A.1 Complaints and Compliance Branch

The function of this Branch, in brief, is to respond to individuals and groups who seek relief from discriminatory treatment. Persons who approach the Commission first encounter an Intake Officer, who determines if the situation being complained of falls within the mandate of the commission. If it does not, we try to refer the complaint to the proper means of redress. If it does, the Intake Officer assists the person to file a complaint. An investigator is then assigned to collect and analyse the available evidence. Once the investigation is complete, the Commission must make a formal decision: to dismiss the case if it is not substantiated by evidence; to approve a settlement, if the respondent and the complainant have come to an agreement during the investigation; to refer the complaint to conciliation; or, if it appears that conciliation would be futile, to appoint a Human Rights Tribunal to hear the evidence. A Tribunal may be appointed at any stage in the handling of a complaint.

Normally a settlement, whether arrived at during the investigation or after conciliation, or adjudicated by a Tribunal, would include compensation for the victim of the discriminatory practice, and an agreement by the respondent to cease the practice. A special program to correct disadvantages caused by discrimination to certain groups may be part of the settlement.

To accept a formal complaint and open an investigation, the Human Rights Commission needs some initial indication that the individual has reasonable cause to think that he or she has been the victim of discriminatory treatment. This could involve a wide range of "evidence", such as one or a number of blatant incidents, a more subtle pattern of incidents, or the existence of a policy or practice that results in discriminatory treatment of a group.

The human rights officer assigned to investigate the formal complaint takes the initial approach that the complainant is seeking help with a problem, and that he or she will cooperate in providing all possible evidence to get to the truth of the matter. The investigator also assumes that the person or organization complained of (known as the respondent) is not intentionally discriminating, and will want to cooperate fully with the investigation. In order to foster this climate of cooperation, information obtained is treated as sensitive, and is restricted to the two parties to the complaint, as long as the matter can be satisfactorily dealt with either at the investigation or the conciliation stage prior to a Human Rights Tribunal. In order to help the Commission maximize the voluntary efforts of organizations and individuals to be

fair and non-discriminatory, the two parties to a complaint that is resolved are asked to let the settlement of their specific case be publicized as an example of how problems involving discrimination can be worked out.

In the absence of cooperation, penalties are provided for in the Act for obstruction of investigators. Ultimately, the Human Rights Tribunal can make enforceable orders to bring about a just settlement of the complaint.

The job of the Branch has been difficult, during our first year. We have found ourselves in the unenviable position of the little Dutch boy of myth and story: fingers stopping the leaks as we scrambled, in the fastest motion possible consistent with hiring procedures and principles, to bring on permanent human rights officers. Temporary "Intake" staff have done yeoman's service in screening and referring inquiries, and identifying complaints from among the many calls we handled during the year. Our few investigators managed to obtain relief for a number of complainants, and the managerial staff, who went from one in April to four by the Fall, spent most of the year on staffing, training and establishing systems.

The Conciliation and Special Programs area has also been active, and has worked on approaches to affirmative action programs as well as responding to requests for approval of special programs, and undertaking formal conciliations to settle difficult cases.

Much of the work of the branch, without permanent staff, was made possible by the loan of highly professional personnel from the Public Service Commission's Language Bureau, and from Parks Canada; their generous assistance has been invaluable. As permanent staff have come on strength, undergone training, and begun to tackle the developing workload, however, we have started to perceive the real dimensions of what we can hope to accomplish. We look forward to handling the many problems brought to our attention in 1979 with a fully trained complement of specialists.

A.2 Information, Education & Cooperation Branch

Commission senior management and officers met the information and community liaison requirements of the public in the early part of the year, but by the Fall of 1978 the Information, Education and Co-operation Branch was partially assembled and ready to assume its activities.

The chief function of the Information Services is to make people aware of the mandate of the Canadian Human Rights Commission, as defined by the Act. They are therefore concerned first of all with a specialized clientele made up of those working in the area of human rights. However, they are also addressed to the Canadian public in general, trying to make people aware of their rights and of discriminatory situations while at the same time promoting changes in attitude among Canadians.

The Education Services develop the educational material to enable groups and specific clienteles to better understand the Act and the way it applies to their particular situation.

The Co-operation Services, for their part, are concerned in particular with encouraging voluntary groups and specific clienteles to participate in the fight against discrimination. In addition, through the on-going contacts they maintain with various organizations, they enable the Commission to be fully aware of the particular problems of the groups with which it is concerned.

When the Commission began holding its public sessions, the Information Services organized the press relations and invited the public to attend. The first issue of an information bulletin put out by the Commission was printed. It tells the public what guidelines have been issued by the Commissions with respect to certain sections of the Canadian Human Rights Act, and explains how the Commission deals with complaints submitted to it. A logo has been designed to identify the Commission to the public.

Various projects are under way, including: revision of the information leaflet and the summary of the Act; preparation of two leaflets and two brochures concerning application for employment forms and equal pay for work of equal value; design of two displays, one on the Commission and its work and the other on equal pay; and, finally, a series of nine leaflets illustrating the nine prohibited grounds of discrimination defined by the Canadian Human Rights Act.

In the education sector the first priority was to draw up a list of approximately 8,000 names of organizations, groups and associations that might eventually benefit from the Commission's services, or provide it with more specific and detailed information on the problems they face.

The second priority consisted in determining the extent of education in the area of human rights in Canada. Approximately 1,800 questionnaires were sent to universities and colleges, civil liberties associations, Indian, Inuit and Métis groups, rehabilitation agencies, ethnic associations, and so on, in order to determine what is being done in Canada at present in both formal and informal education concerning human rights.

We are currently working on an audio-visual presentation concerning employment for handicapped persons. This presentation will be available to employers, unions and other groups.

During the fall the Co-operation Services took part in meetings and seminars with various ethnic and community groups and associations. However, much of the work consisted in organizing the national conference "Human Rights in Canada . . . the Years Ahead" held in Ottawa to celebrate the 30th anniversary of the Universal Declaration of Human Rights.* Approximately 165 participants, representing sectors under our jurisdiction together with the provincial human rights commissions and various federal and provincial departments, met in Ottawa from December 8 to 10 in order to:

- review the progress made in Canada in the area of human rights since the Universal Declaration in 1948 and International Human Rights Year in 1968, and at the halfway point in the decade for action to combat racism and racial discrimination 1973-1983;
- exchange views and ideas on current trends and problems;
- consult one another on the strategy and priorities to be adopted for the future;
- define mutual objectives for promoting human rights in Canada in the years to come.

* This conference was organized in co-operation with the Secretary of State Department and the Department of External Affairs.

It was decided at this conference by the plenary session that the Canadian Human Rights Commission would present all the recommendations from these sessions in the form of a special report to the Canadian Parliament. It was also decided that the consultation begun at the conference would be continued at regional meetings that are to begin in the early summer of 1979.

A.3 Research and Special Studies Branch

The function of the Research and Special Studies Branch is to carry out research on social and economic phenomena having an impact on human rights, and to advise the Commission

The advisory function consists in analysing current events, analysing bills tabled in the House of Commons and their impact on human rights, preparing position papers in order to provide further clarification of the practical application of provisions contained in the Act, monitoring the Commission's general impact on employment and the different sociological factors affecting minorities and groups suffering discrimination and analysing data on the cases submitted to the Commission for consideration.

For this purpose the Branch prepared the necessary material for presenting the Commission's position on the compulsory retirement age to the Senate Committee. It also provided the studies necessary for evaluating Bills C-10 (changes in family allowances) and C-14 (changes in unemployment insurance). The Branch also helped prepare a study on discrimination on the basis of sexual orientation.

The research function consisted mainly of reactive research, in as much as the research was done on a short-term basis and in response to a very specific problem. The Branch carried out some in-depth research as well, concerning the following subjects: history of human rights legislation; legislation, data and agencies dealing with physically handicapped persons; and socioeconomic census data on certain minorities. The Branch is in the process of preparing a research program for the coming year. The research will be done by members of the Branch as well as researchers from outside the Commission.

A.4 Administration

General Administration

Accommodation has taken much work and attention with the July relocation of the Commission to the fourth floor of the Jackson Building in Ottawa and the leasing of space for regional offices in Halifax, Montreal, Toronto, Winnipeg and Vancouver.

Purchases have been made this year of furniture, equipment and supplies, essential for the start-up work of the Commission.

Personnel

National and regional open competitions during the last six months have completed the recruitment of qualified staff with experience in the field of human rights. Assistance and excellent cooperation of the Public Service Commission has helped to make this possible.

The permanent staff complement of 100 forecasted for 31 March 1979 is very close to the ceiling permitted by the 106 person year allocation for the fiscal year commencing 1 April 1979.

Staff training seminars have been conducted within the Commission to provide staff with a consistent policy and procedural approach to the work of the Commission.

An official languages plan is nearing completion and will shortly be registered with Treasury Board.

Finance

The Department of Supply and Services has been contracted to provide audit services with the first audit report of the accounts of the Human Rights Commission scheduled for April 1979.

For the purposes of this report the following is an unaudited statement of Expenditures for the Canadian Human Rights Commission for the period January 1, 1978 to December 31, 1978:

Salaries and Wages	\$1,052,064
Other Personnel Costs	193,500
Transportation and Communications	163,482
Information	28,985
Professional and Special Services	392,766
Rentals	3,211
Purchased Repair and Upkeep	274
Utilities, Materials and Supplies	110,600
Construction and Acquisition of Land, Buildings and Equipment	2,113
Construction and Acquisition of Machinery and Equipment	208,473
All Other Expenditures	3,449
	<hr/>
	<u>\$2,158,917</u>

A.5 Regional Operations

During the past year, regional officers have been receiving and investigating complaints in Vancouver, in Toronto, and in Montreal. They have been active and successful in obtaining relief from discriminatory acts for an astonishing number of individuals, largely through their own investigative and conciliatory skills.

The fall and winter has proven none too long to accomplish the job of selecting five Regional offices, with their meagre complement of a Director and three staff members, and to bring them onstream.

These regional staff will represent the Commission, receive and investigate complaints, and maintain contact with our client community, over a formidable geographical area. The Vancouver office will serve British Columbia, Alberta, Yukon Territory, and the Northwest Territories. The Winnipeg office will cover Saskatchewan, Manitoba and Northern Ontario. Toronto office will continue to serve the heavily-populated south and south-west of Ontario, and the Montreal office will serve the province of Quebec. The Atlantic Region will be covered by our Halifax office. From this configuration, it is clear that our effectiveness will depend on close co-operation with the Provincial Human Rights Commissions (as it has in fact depended on their generous agreement to investigate for us in the past year). In Winnipeg and Halifax, Commission offices are located in the same buildings as the Manitoba and Nova Scotia Human Rights Commissions.

Appendix B. Activities of Commissioners

The Canadian Human Rights Commission consists of Gordon Fairweather, Chief Commissioner; Rita Cadieux, Deputy Chief Commissioner; Inger Hansen, Privacy Commissioner; and Martin Aster, Gloria George, Malcolm McDonell, Ellen Schmeiser, and Walter Tarnopolsky, part-time Commissioners.

The Chief Commissioner represented the Commission in a wide variety of situations, speaking to students, professional associations, volunteer organizations and service clubs. His itinerary covered most of the major centres in Canada, and small cities as well. The Deputy Chief Commissioner undertook special responsibility for the Task Force on Equal Pay for work of Equal Value; she also appeared before a variety of audiences to discuss human rights issues. The Privacy Commissioner explained the implications of Part IV of the Human Rights Act in a number of different forums.

The part-time Commissioners shared in the work of the Commission, participating in functions sponsored by the Commission and representing the Commission in a variety of situations.

Appendix C. Complaints, inquiries, referrals, information distributed

Parts I, III, and IV of the Canadian Human Rights Act were proclaimed on March 1, 1978. The following figures refer only to the work of the Commission from that date to December 31, 1978.

Publications distributed

	copies:
Canadian Human Rights Act	11,000
Leaflet	37,500
Summary of the Act	20,680
Task Force Report, Equal Pay	1,700
Draft Pensions and Insurance Regulations	1,500
Age Guidelines	3,000
Equal Wages Guidelines	2,700
Recruitment and Interviewing Guide	1,800
Annual Report 1977	9,750
Total	<u>89,630</u>

Public Response: requests for specific publications

	number:
Groups	1,524
Individuals	752
Total	<u>2,276</u>

Public Response: inquiries; complaints (possible, preliminary, formal, informal, good offices); referrals to other agencies.

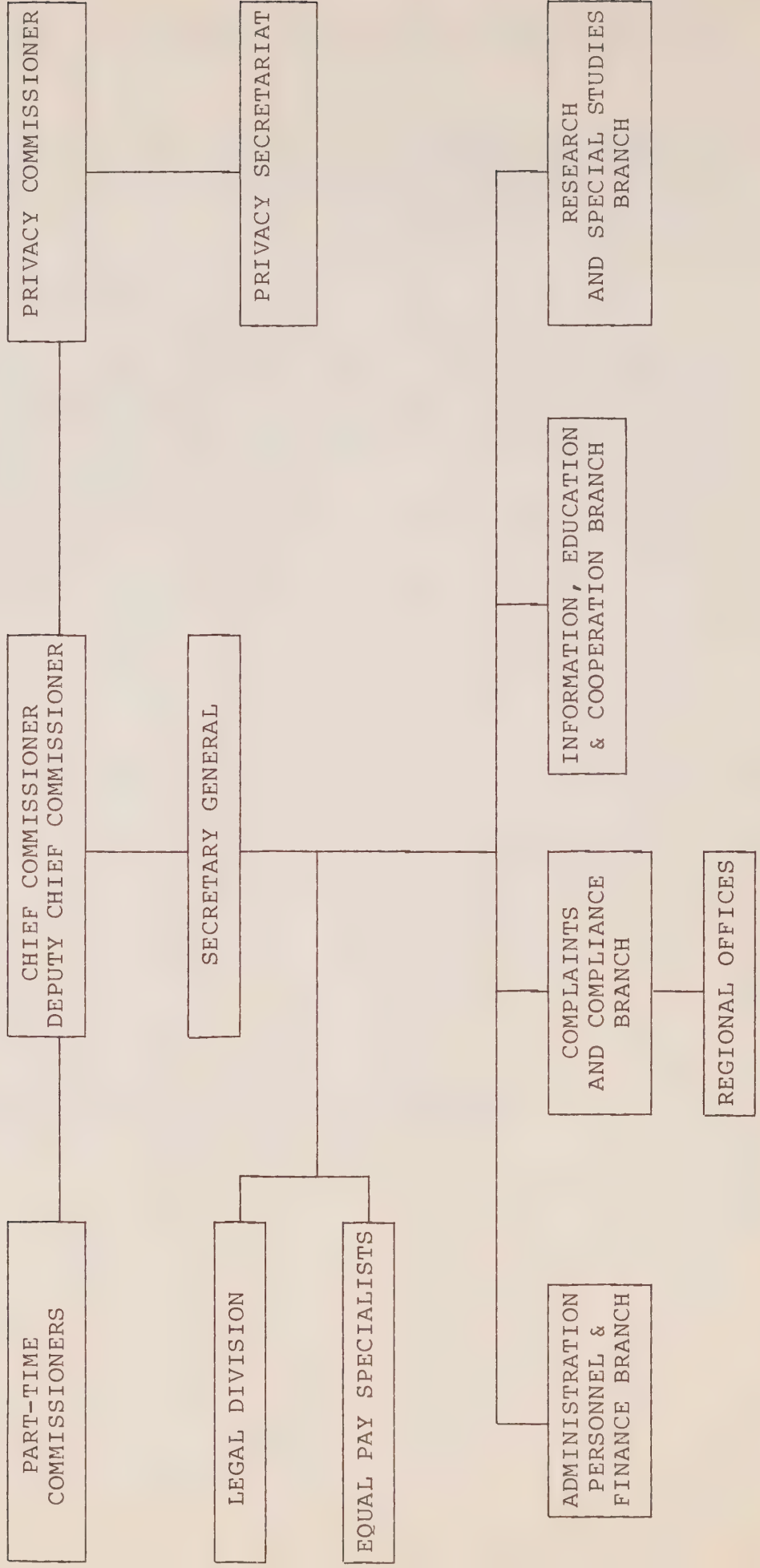
	number:
Telephone	2,131
Interview	269
Correspondence	529
Total	<u>2,929</u>

Formal Complaints handled by the Commission:

	number:
Accepted for investigation	164
Settled after investigation	11
Dismissed after investigation	26
Withdrawn by complainant	10
Pending as of December 31, 1978	117

Complaints handled on an informal or good offices basis are not included in this table. Nor are complaints that were not followed up by the complainant. We also referred 36 formal complaints, not included above, to the Anti-Discrimination Directorate of the Appeals and Investigation Branch of the Public Service Commission.

Appendix D. Organization chart



Appendix E Personnel

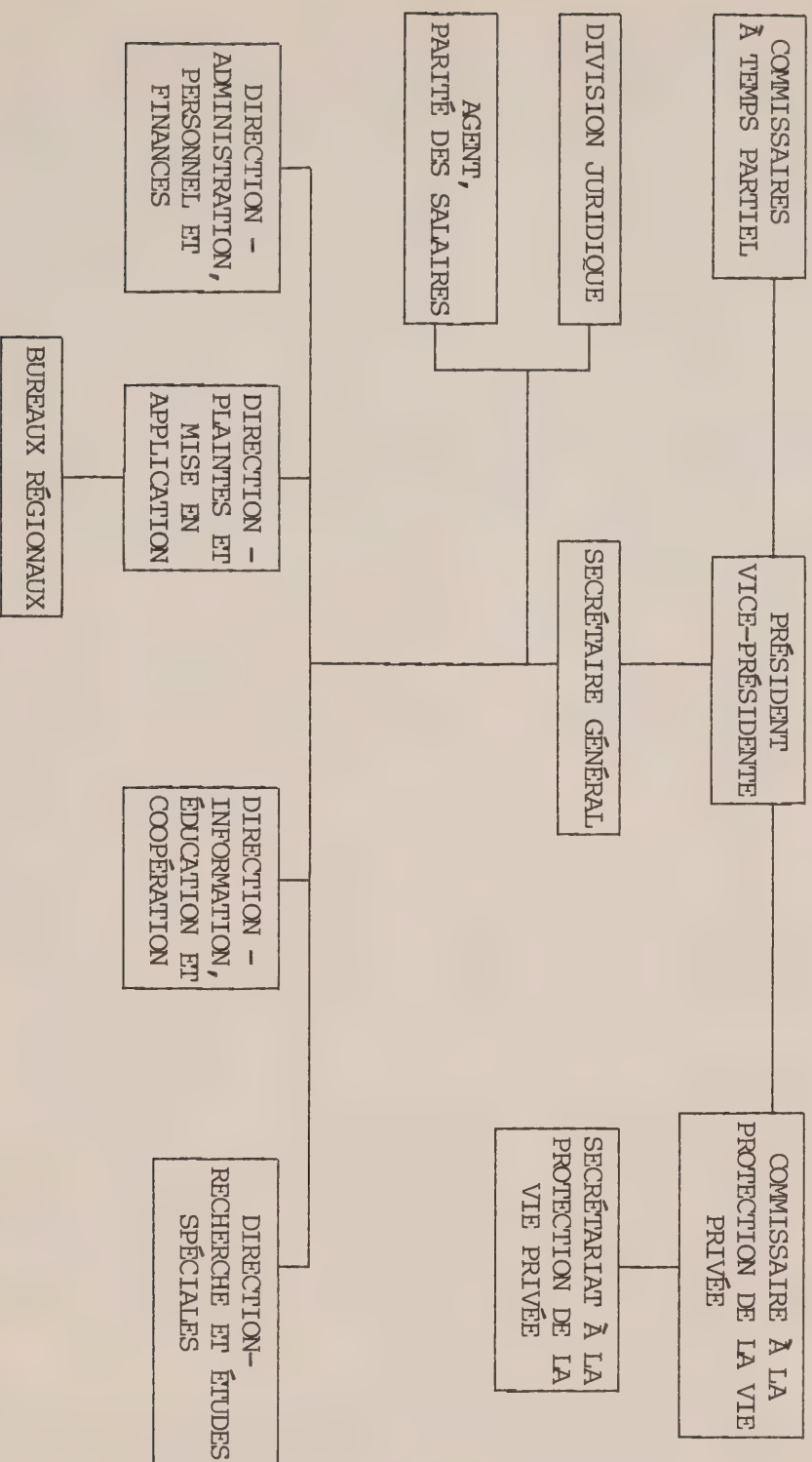
We would like to thank the following persons, who contributed to the work of the Canadian Human Rights Commission in 1978 either as staff or under contract:

J. Archibald	N. Gagnon	J. MacPhadden	K. Smith
	R. Gillis	M. Marinier	A. Steeves
	R. Gilmour	N. Mawande	R. Stunden
A. Bayefsky	M. Glynn	F. McDonald	
F. Beauchemin	D. Gordon	J. McDonald	
P. Beaufort	P. Gosselin	P. McGuinty	L. Talbot
J. Bell	D. Groulx	D. McIntyre	H. Tanghe-Lapointe
J. Bergeron		P. Mercier	P. Teall
C. Bernier		H. Monk	S. Tetu
S. Blais-Grenier	S. Haggarty	C. Monnet	P. Therien
G. Blake	A. Hall	A.J. Moore	S. Trappitt
N. Burpee	G. Hamelin	F. Morisset	N. Trellert
C. Burr	K. Henders	W. Murby	
M. Burstall	A. Hopkins		
	M. Hynna		G. Van Berkel
		L. Niemann	
J. Carpentier		R. Nolan	
G. Carrier	M. James		M. Wankam
J. Chapman	R. Juriansz		J. Weir
A. Charron		W. O'Connor	F. Wera
M. Charest		B. O'Grady	S. Wild
D. Christy	A. Katz		D. Wilkie
M. Clairmont	W. King		
S. Clancy	L. Kulhanian	E. Paquette	
D. Clément		P. Paradis	G. Zappa
P. Coles		B. Pfeiffer	
G. Cook	M. Lalonde	L. Poirier	
G. Cooney	N. Landucci	I. Porter	
M. Cote	M. Lascelles		
P. Curson	R. Leano		
S. Cyr	P. Lemay	A. Roy	
	N. Lemieux	G. Ryder	
	L. Leon		
P. Davey	R. Lépine		
C. Delage	A. Levy	L. Sampson	
D. Desormeaux	J. Lian	M. Sargeant	
D. Dewe		M. Seydegart	
K. Doyle		R. Singh	
D. Dunlop	J. MacKenzie	M. Smiley	

Nous désirons remercier les personnes suivantes, qui ont travaillé pour la Commission canadienne des droits de la personne, durant 1978, en tant que personnel de la Commission ou sous contrat.

J. Archibald	N. Gagnon	J. MacPhadden	K. Smith
A. Bayefsky	R. Gillis	M. Marinier	A. Steeves
F. Beauchemin	D. Gordon	F. McDonald	R. Stunden
P. Beaufort	P. GosseIn	J. McDonald	L. Talbot
J. Bell	D. Groulx	D. McIntyre	H. Tanghe-Lapointe
J. Bergeron		P. Mercier	P. Teall
C. Bernier	S. Haggarty	H. Monk	S. Tetu
S. Blais-Grenier	A. Hall	C. Monnet	P. Therien
G. Blake	G. Hamelin	A.J. Moore	S. Trappitt
N. Burpee	K. Henders	F. Morisset	N. Trellert
C. Burr	A. Hopkins	W. Murby	
M. Burstall	M. Hymna		G. Van Berkel
J. Carpentier	M. James	L. Niemann	
G. Carrier		R. Nolan	M. Wankam
J. Chapman	R. Juriensz	W. O'Connor	J. Weir
A. Charron		B. O'Grady	F. Wera
M. Charest	A. Katz		S. Wild
D. Christy	W. King		D. Wilkie
M. Clairmont	L. Kulhanian	E. Paquette	
D. Clement		P. Paradis	G. Zappa
P. Coles	M. Lalonde	B. Pfeiffer	
G. Cook	N. Landucci	L. Poirier	
G. Cooney	M. Lascelles	I. Porter	
M. Cote	R. Leano	A. Roy	
P. Curson	P. Lemay	G. Ryder	
S. Cyr	N. Lemieux		
P. Davey	L. Leon		
C. Delage	R. Lepine		
D. Desormeaux	A. Levy		
D. Dewe	J. Lian		
K. Doyle			
D. Dunlop	J. Mackenzie		

Anexe D : Organigramme



Acceptées aux fins d'enquête	164
Réglées après enquête	11
Rejetées après enquête	26
Retirées par le requérant	10
En suspens au 31 décembre 1978	117

Les plaintes non officielles, les recours aux bons offices de la Commission et les plaintes pour lesquelles on est resté sans nouvelles du requérant ne figurent pas dans ce tableau. Il en va de même pour les 36 plaintes officielles que nous avons transmises à la Direction anti-discrimination, Direction générale des appels et enquêtes, Commission de la Fonction publique.

Les parties I, III et IV de la Loi canadienne sur les droits de la personne sont entrées en vigueur le 1^{er} mars 1978. Les données suivantes se rapportent seulement au travail accompli par la Commission à partir de cette date jusqu'au 31 décembre 1978.

Publications distribuées

Loi canadienne sur les droits de la personne	11 000
Dépliant	37 500
Sommaire de la Loi	20 680
Rapport du groupe de travail sur la rémunération égale pour les hommes et les femmes qui exécutent des fonctions équivalentes	1 700
Projet de règlement sur les pensions et les assurances	1 500
Ordonnance sur l'âge	3 000
Ordonnance sur l'égalité de rémunération	2 700
Guide pour le recrutement et les entrevues de sélection	1 800
Rapport annuel de 1977	9 750
Total	89 630

Réponse au public: demandes de certaines publications

Groupe	1 524
Particuliers	752
Total	2 276

Réponse au public: demandes de renseignements; plaintes (possibles, préliminaires, officielles, non officielles, bons offices); renvois à d'autres organismes.

Téléphone	2 131
Entrevue	269
Correspondance	529
Total	2 929

La Commission canadienne des droits de la personne est composée du président, Gordon Fairweather; de la vice-présidente, Rita Cadieux; du commissaire à la protection de la vie privée, Inger Hansen, des commissaires à temps partiel, Martin Aster, Gloria George, Malcolm McDowell, Ellen Schweiser, et Walter Tarnopolsky.

Le président a représenté la Commission à maintes reprises, devant des groupes d'étudiants des associations professionnelles, des organismes bénévoles et des sociétés de bienfaisance. Il s'est donc rendu dans la plupart des grands centres du Canada et dans certaines petites villes. La vice-présidente, pour sa part, s'est chargée du groupe de travail sur l'égalité salariale pour fonctions équivalentes; elle a également pris la parole en diverses occasions pour exprimer ses vues sur des questions relatives aux droits de la personne. Le commissaire à la protection de la vie privée a exposé devant divers groupes les répercussions de la Partie IV de la loi canadienne sur les droits de la personne.

Les commissaires à temps partiel ont contribué au travail de la Commission en participant aux projets élaborés par cette dernière et en la représentant en diverses occasions.

Au cours de l'année écoulée, les agents régionaux ont reçu et instruit des plaintes à Vancouver, à Toronto et à Montréal. Leur compétence en matière d'enquête et de conciliation a permis à un nombre inespéré de requérants d'obtenir justice.

L'automne et l'hiver nous ont à peine suffi pour constituer cinq bureaux régionaux, pour recruter leur maigre effectif, composé d'un directeur et de trois employés, et pour mettre en branle leur programme.

Les bureaux régionaux ont pour rôle de représenter la Commission, de recevoir et d'examiner les plaintes et d'entretenir des rapports étroits avec la population que nous desservons, laquelle est répartie sur un territoire très étendu. Le bureau de Vancouver servira la Colombie-Britannique, l'Alberta, le Territoire du Yukon et les Territoires du Nord-Ouest. Celui de Winnipeg se chargera de la Saskatchewan, du Manitoba et du nord de l'Ontario. Le bureau de Toronto continuera de s'occuper du sud et du sud-ouest de l'Ontario, deux régions très peuplées, et celui de Montréal servira la province de Québec. La région de l'Atlantique sera desservie par notre bureau d'Halifax. Étant donné cette répartition des tâches, il est évident que notre efficacité dépendra d'une collaboration étroite avec les commissions provinciales (Lesquelles ont généralement accepté de mener des enquêtes en notre nom au cours de l'année écoulée). A Winnipeg et à Halifax, nos bureaux sont d'ailleurs situés dans les mêmes immeubles que ceux des commissions des droits de la personne du Manitoba et de la Nouvelle-Écosse.

Aux fins de ce rapport, les données suivantes constituent un état provisoire des dépenses de la Commission canadienne des droits de la personne pour la période du 1er janvier au 31 décembre 1978:

Traitement et salaires	\$1 052 064
Autres rémunérations	193 500
Transports et communications	163 482
Information	28 985
Services professionnels et spéciaux	392 766
Location	3 211
Services de réparation et d'entretien	274
Services d'utilité publique, fournitures et approvisionnements	110 600
Construction et acquisition de terrains, bâtiments et matériel	2 113
Construction et acquisition de machines et de matériel	208 473
Toutes autres dépenses	3 449
Total	\$2 158 917

Administration générale

Le déménagement de la Commission au quatrième étage de l'immeuble Jackson à Ottawa, en juillet dernier, et la location d'espace pour les bureaux à Halifax, Montréal, Toronto, Winnipeg et Vancouver, nous ont tenus fort occupés.

Il a fallu acheter cette année des meubles, de l'équipement et des fournitures pour permettre à la Commission de commencer ses travaux.

Personnel

Au cours des six derniers mois, des concours publics d'embauche nationale et régionale ont permis de compléter l'effectif de la Commission en recrutant des personnes compétentes spécialisées dans le domaine des droits de la personne. L'aide et l'excellente collaboration de la Commission de la Fonction publique ont facilité cette tâche.

Le nombre prévu de 100 employés permanents pour le 31 mars 1979 est très près du maximum permis, soit 106 personnes, pour l'année financière commençant le 1er avril 1979.

Des séances de formation ont été organisées à l'intérieur de la Commission pour permettre au personnel de se préparer adéquatement à son travail.

Un programme des langues officielles, dont l'élaboration touche à sa fin, sera bientôt proposé au Conseil du Trésor.

Finances

On a demandé au ministère des Approvisionnements et Services de fournir des vérificateurs en prévision du premier examen des comptes de la Commission canadienne des droits de la personne qui doit avoir lieu en avril 1979.

A.3 Direction de la recherche et des études spéciales

terait l'ensemble des recommandations de ces assises sous forme de rapport spécial au Parlement du Canada. Il a été décidé en outre de poursuivre la consultation amorcée lors de la conférence, et ce dans le cadre de réunions régionales qui commenceront au début de l'été 1979.

La Direction de la Recherche et des études spéciales a pour fonction de conseiller la Commission et de faire des recherches sur les phénomènes socio-économiques qui ont une incidence sur les droits de la personne.

Afin de donner à la Commission des conseils judicieux, la Direction doit analyser l'actualité, examiner les projets de loi présentés à la Chambre des communes ainsi que leurs répercussions sur les droits de la personne, rédiger des prises de position afin de clarifier les applications pratiques de certaines dispositions de la loi, évaluer la portée du travail de la Commission en ce qui concerne l'emploi et divers facteurs sociologiques touchant les minorités et les groupes victimes de discrimination, et analyser les données relatives aux cas soumis à l'attention de la Commission.

A cet égard, la Direction a réuni la documentation dont la Commission avait besoin pour préparer son mémoire au Comité du Sénat sur l'âge de la retraite obligatoire. Elle s'est aussi chargée de faire les recherches nécessaires à l'évaluation des projets de loi C-10 (Changement aux allocations familiales) et C-14 (Changements à l'assurance-chômage). La Direction a d'autre part contribué à l'élaboration d'une prise de position sur la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, ainsi qu'au processus du développement des politiques.

Au chapitre de la recherche, la plupart des interventions ont été réactives, en ce sens qu'elles s'inscrivaient dans des programmes à court terme, en réponse à un problème bien précis. La Direction a d'autre part effectué quelques recherches approfondies sur les sujets suivants: histoire de la législation sur les droits de la personne; lois données et agences concernant les handicapés physiques; données socio-économiques du recensement sur certaines minorités. La Direction est en train d'élaborer un programme de recherche pour la prochaine année. L'exécution de ce programme sera confiée au personnel de la Direction et à des spécialistes de l'extérieur.

Dans le secteur de l'éducation, le premier objectif a été de dresser une liste d'environ 20,000 noms d'organismes, groupes et associations susceptibles de bénéficier des services de la Commission, ou de lui fournir des précisions et des détails quant aux difficultés qui leur sont propres.

Le deuxième objectif consistait à définir l'ampleur de l'enseignement des droits de la personne au Canada. Environ 1 800 questionnaires ont été envoyés à des universités, des collèges, des associations vouées aux libertés civiles, des groupes d'Indiens, d'Inuit ou de Métis, des organismes de réadaptation, des associations ethniques, etc., afin d'établir ce qui se fait actuellement au Canada dans ce domaine, que ce soit de façon officielle ou non.

Nous sommes à préparer une présentation audio-visuelle sur l'emploi des personnes handicapées. Cette ressource sera mise à la disposition des employeurs, des syndicats ou autres groupes intéressés.

Les Services de coopération ont participé, l'automne dernier, à des assemblées ou colloques avec divers groupes et associations ethniques et communautaires. Cependant, l'essentiel de leur activité a porté sur l'organisation d'une conférence nationale consacrée à l'avenir des droits de la personne au Canada. Tenue à Ottawa, cette conférence marquait le 30^e anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme*. Environ 165 délégués, représentant les secteurs qui relèvent de notre compétence, les commissions provinciales des droits de la personne et divers ministères fédéraux et provinciaux, se sont rassemblés à Ottawa du 8 au 10 décembre afin:

- de passer en revue les progrès accomplis au Canada dans le domaine des droits de la personne depuis la Déclaration universelle de 1948, depuis l'Année internationale des droits de l'homme en 1968 et depuis qu'a été proclamée la décennie de la lutte contre le racisme et la discrimination raciale, de 1973 à 1983;
- d'échanger leurs vues et leurs idées sur les tendances et les problèmes actuels;
- de se consulter quant à la stratégie et à l'ordre de priorité à adopter pour l'avenir;
- de se fixer des objectifs communs pour la promotion des droits de la personne au Canada dans les années à venir.

Lors de cette conférence, il a été décidé par l'assemblée plénière que la Commission canadienne des droits de la personne présentera

* La conférence a été organisée de concert avec le Secrétariat d'État et le ministère des Affaires extérieures.

Au début de l'année, les cadres supérieurs et les agents de la Commission se sont chargés de répondre aux besoins du public en matière d'information, d'éducation et de coopération. Dès l'automne 1978, la Direction Information, éducation et coopération était prête à se mettre en branle.

Le rôle des Services d'information consiste surtout à faire connaître les pouvoirs de la Commission canadienne des droits de la personne, tels qu'ils sont définis par la Loi. Ces services sont donc destinés en premier lieu à une clientèle spécialisée composée de gens qui oeuvrent dans le secteur des droits de la personne. Mais, ils s'adressent aussi à l'ensemble des Canadiens, afin de les amener à connaître leurs droits, à prendre conscience des situations discriminatoires et à modifier certains de leurs comportements.

Les Services d'éducation se chargent de concevoir le matériel didactique qui permettra aux divers groupes et aux clientèles spécialisées de mieux comprendre les dispositions de la Loi et la façon dont celle-ci s'applique à leur situation particulière.

Les Services de coopération, pour leur part, s'emploient surtout à favoriser la participation des groupes de bénévoles et autres groupes spécialisés à la lutte contre la discrimination. En outre, grâce à des contacts suivis avec divers organismes, ils permettent à la Commission de se tenir au fait des problèmes particuliers de la clientèle qu'elle doit servir.

Au moment où la Commission a commencé à tenir des séances publiques, ce sont les Services d'information qui ont organisé les relations avec la presse et invité le public à assister aux séances. D'autre part, le premier numéro d'un bulletin d'information de la Commission a été publié au cours de l'année. On y informe le public canadien sur les ordonnances émises par la Commission relativement à certains articles de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Le bulletin contient en outre des précisions sur la manière dont la Commission traite les plaintes qui lui sont soumises. Les Services d'information ont aussi conçu un symbole qui permet d'identifier la Commission.

Divers projets sont en chantier, notamment la refonte du Feuilleton d'information et du sommaire de la Loi, la préparation de deux dépliants et de deux brochures concernant les formulaires de demande d'emploi et l'égalité de rémunération, la préparation de deux présentoirs, l'un sur le rôle de la Commission et l'autre sur l'égalité salariale, et enfin, une série de neuf dépliants consacrés chacun à l'un des motifs de discrimination énoncés dans la Loi canadienne sur les droits de la personne.

conciliation, c'est-à-dire avant qu'elle soit présentée devant un tribunal des droits de la personne. Une fois qu'une plainte est réglée, la Commission demande aux deux parties de permettre la publication de la décision. Elle veut, par ce moyen, inciter les organismes et les particuliers à faire preuve de plus de justice et de tolérance et leur fournir un exemple de la façon dont on peut remédier à une situation discriminatoire.

À défaut de coopération, la loi prévoit des sanctions contre ceux qui entravent le travail des enquêteurs. En dernier ressort, un tribunal des droits de la personne peut émettre une ordonnance visant à régler la plainte de façon équitable.

Pendant sa première année, la Direction a connu des heures difficiles. Nous nous sommes trouvés dans la position peu enviable du petit Hollandais de l'histoire: tout en essayant de contenir les eaux de la dique, nous avons travaillé d'arrache-pied afin de procéder, dans les formes, au recrutement d'agents permanents. Notre personnel temporaire affecté à la réception des plaintes a accompli un travail inestimable. En effet, ces agents ont filtré et acheminé les nombreuses demandes reçues pendant l'année, en ayant soin d'identifier comme tels les cas susceptibles de faire l'objet d'une plainte aux termes de la loi. Grâce au travail de nos quelques enquêteurs, un certain nombre de requérants ont pu obtenir justice. Quant aux cadres supérieurs, dont le nombre est passé d'un, en avril, à quatre au début de l'automne, ils ont consacré la majeure partie de leur temps au travail de dotation, de formation et d'élaboration des systèmes.

Les secteurs de la conciliation et des programmes spéciaux ont eu aussi beaucoup de besogne à abattre; ils ont mis au point des programmes de redressement progressif tout en donnant suite aux demandes d'approbation de programmes spéciaux, et ils se sont chargés de trancher les cas litigieux.

Une grande partie du travail a pu être exécutée grâce à l'aide d'employés hautement qualifiés prêtés par le Bureau des langues de la Commission de la Fonction publique et par le programme Parcs Canada; leur généreuse collaboration nous a été des plus précieuses. Cependant, à partir du moment où nous avons embauché des employés permanents, à qui nous avons donné une formation de base au travail de la Commission, ils se sont attaqués au travail sans cesse plus abondant, et nous avons saisi toute l'ampleur de la tâche qui nous attend. Une équipe de spécialistes frais émoulus de nos programmes de formation renforcera notre effectif et nous permettra, en 1979, d'apporter des solutions aux nombreux problèmes qui nous seront soumis.

A.1 Direction des plaintes et de la mise en application

En résumé, le rôle de la Direction des plaintes et de la mise en application est de venir en aide aux particuliers et aux groupes qui sont victimes de discrimination. Les personnes qui s'adressent à la Commission sont d'abord accueillies par un agent de réception des plaintes, dont la fonction est de déterminer, si par sa nature, la plainte relève de la compétence de la Commission. Si tel n'est pas le cas, nous essayons de renvoyer la plainte à l'instance appropriée. Lorsqu'il s'agit d'une situation dont la Commission peut s'occuper, l'agent de réception aide la personne à présenter sa plainte. On procède ensuite à la nomination d'un enquêteur qui sera chargé de recueillir et d'analyser les éléments de preuve pertinents. À l'issue de l'enquête, la Commission doit rendre une décision officielle: elle rejettera la plainte si cette dernière n'est pas suffisamment étayée; elle autorisera le mode de règlement approprié si le défendeur et le requérant ont trouvé un terrain d'entente au cours de l'enquête; elle soumettra la plainte à un conciliateur; ou, si l'étape de la conciliation est jugée inutile, elle constituera un tribunal des droits de la personne chargé d'examiner la plainte. Ce tribunal peut être mis sur pied à n'importe quelle étape postérieure au dépôt de la plainte.

Ordinairement, un règlement, qu'il intervienne pendant l'enquête ou après la conciliation, ou qu'il soit ordonné par le tribunal, comporte l'indemnisation de la victime et l'engagement, de la part du défendeur, de mettre fin à l'acte discriminatoire. La mise en oeuvre d'un programme spécial permettant de compenser les désagréments causés à certains groupes par suite d'un acte discriminatoire peut aussi faire partie du règlement.

Pour recevoir une plainte officielle et ouvrir une enquête, la Commission canadienne des droits de la personne doit disposer de certains renseignements qui lui permettent de déterminer si le requérant a vraiment été victime d'un acte discriminatoire. Cela peut nécessiter tout un éventail d'éléments de preuve, notamment la présentation d'un ou de plusieurs faits patents, un enchaînement d'incidents, ou l'existence d'une politique ou d'une pratique discriminatoire à l'endroit d'un groupe donné.

L'agent des droits de la personne, lequel a pour fonction d'enquêter sur la plainte officielle, prend pour acquis que le requérant a besoin d'aide et qu'il prêtera son concours à la Commission en lui fournissant tous les éléments de preuve susceptibles de faire triompher la vérité. L'enquêteur présume aussi que la personne ou le groupe visé (c'est-à-dire le défendeur) a agi sans mauvaises intentions et qu'il acceptera volontiers de coopérer. Afin de favoriser cet esprit de collaboration, les renseignements obtenus sont considérés comme confidentiels et seules les deux parties en présence y ont accès dans la mesure où l'affaire peut être réglée pendant l'enquête ou au stade de la

Le Bill C-14 a été adopté le 2 décembre 1978 sans qu'aucune des modifications ou recommandations proposées par la Commission ait été retenue.

c) Bill C-10. Loi modifiant la Loi de l'impôt sur le revenu établissant un crédit d'impôt au titre des enfants et modifiant la Loi de 1973 sur les allocations familiales.

Le 2 novembre 1978, le Président de la Commission a écrit à l'honorable Jean Chrétien, ministre des Finances, au sujet du Bill C-10 qui allait être étudié par le Comité plénier de la Chambre. La lettre publiée dans le *hansard*, fait état de deux grandes préoccupations:

1. La possibilité que certaines dispositions du projet de loi soient discriminatoires en ce qui concerne la situation de famille, puisqu'elles établissent, à l'égard du revenu familial, des distinctions entre les mères de famille qui sont mariées et celles qui ne le sont pas.

2. La possibilité que le principe du revenu combiné (des deux conjoints), utilisé pour déterminer le crédit d'impôt au titre des enfants, soit appliqué dans d'autres domaines.

Le Bill C-10 a été adopté le 4 décembre 1978, sans que soient supprimées les distinctions entre les conjoints de droit et les conjoints de fait. Le gouvernement a cependant entrepris une étude à ce sujet.

Le travail accompli par la Commission auprès des individus, des groupes, des organismes et du gouvernement au cours de l'année 1978 constituera, nous l'espérons, un fondement solide pour les années à venir. Si nos premiers pas ont pu sembler hésitants, nous pouvons cependant affirmer qu'aucune décision n'a été prise à la légère; toutes s'appuient sur des principes endossés sans réserve et partagés par l'ensemble des Commissaires, les principes mêmes qui ont motivé le Parlement à créer légalement notre Commission.

La protection des droits de la personne, ce n'est pas le caprice passager d'une société blasée, en mal d'une nouvelle cause ou d'un nouvel idéal à défendre. C'est, au contraire, l'une des conditions essentielles à l'édification et au maintien de l'ordre social. Par les efforts qu'elle déploie pour promouvoir une société plus juste et un changement social, la Commission canadienne des droits de la personne aide les gens de ce pays à se montrer dignes des valeurs que doit promouvoir un État qui se veut civilisé et humanitaire.

être interprété comme limitant l'application de la loi canadienne sur les droits de la personne" (p. 3).

b) Bill C-14. Loi modifiant la Loi de 1971 sur l'assurance-chômage

L'article 46 de la Loi sur l'assurance-chômage rend les femmes inadmissibles au bénéfice des prestations ordinaires pour une période déterminée avant et après la naissance d'un enfant, peu importe que la femme et son médecin déclarent que celle-ci est capable de travailler et disponible à cette fin. Cette disposition unilatérale ne figure pas à l'article 30 de la Loi, qui, dans une certaine mesure, laisse à la femme et au médecin le soin de déterminer jusqu'à quel moment de la grossesse la femme peut travailler et quand elle peut reprendre son travail après l'accouchement.

Martha Hyma, Secrétaire générale de la Commission canadienne des droits de la personne, a écrit en août 1978 à L.J. Manion, sous-ministre et président de la Commission/Ministère de l'Emploi et de l'Immigration du Canada, pour mettre en lumière les effets discriminatoires de l'article 46 et pour demander les modifications qui s'imposent. Des agents des deux Commissions se sont alors rencontrés pour discuter de cette question et d'autres sujets d'intérêt commun.

En novembre, le Président a adressé une lettre à l'honorable Bud Cullen, ministre de l'Emploi et de l'Immigration du Canada, dans laquelle il recommandait d'amender ainsi le Bill C-14:

1. Abroger l'article 46, qui est superflu si l'on reconnaît les mêmes droits à tous les prestataires de la première catégorie, et se référer plutôt aux dispositions de l'article 25, qui sont fondées sur la disponibilité et la capacité de travailler.
2. Supprimer la mention des "dix semaines" au paragraphe (1) de l'article 30, puisqu'elle oblige les prestataires enceintes à faire preuve d'une durée de travail plus longue que celle exigée des autres prestataires de la première catégorie.

3. Retrancher du paragraphe 30(2) les dispositions en vertu desquelles les prestations de maternité sont versées seulement au cours de la phase initiale (quinze semaines) de la période de prestations.

La Commission a fait part au ministre de l'Emploi et de l'Immigration de ses inquiétudes quant aux effets défavorables que pourraient avoir sur les femmes et sur les jeunes les modifications proposées dans le Bill C-14. Le ministre nous a répondu que, prises globalement, les modifications à la Loi de l'assurance-chômage ne sont pas discriminatoires envers les femmes ni envers les jeunes, même si certaines situations qui en découlent semblent sembler discriminatoires; nous procédons actuellement à une analyse plus approfondie à partir des données fournies par le ministre.

lois sur l'impôt, sur les régimes de pension et sur l'assurance-chômage. Il a aussi recommandé que la Charte n'empêche pas la mise en oeuvre de programmes spéciaux au profit des groupes désavantagés.

c) Mémoire présenté au Comité spécial du Sénat sur les politiques relatives à l'âge de la retraite

14 décembre 1978

Dans notre mémoire au Comité, nous adoptons la position suivante: la notion de retraite obligatoire n'est pas conforme au principe de l'égalité des chances tel qu'il est énoncé dans la Loi canadienne sur les droits de la personne. Néanmoins, les paragraphes 9(2) et 14(c) de la Loi prévoient des exceptions en vertu desquelles certaines exigences relatives à la retraite ne constituent pas des actes discriminatoires fondés sur l'âge. Toutefois, comme nous l'avons soutenu, devant le Comité du Sénat, il incombe aux partisans de la retraite obligatoire de démontrer que la société peut bénéficier du fait que certains personnes quittent leur emploi une fois qu'elles ont atteint un âge fixé arbitrairement. Nous analyserons les données recueillies à ce sujet dans le cadre d'une étude d'enverguure sur la politique de retraite obligatoire dans l'industrie canadienne, étude menée en collaboration avec le Conference Board. De plus, nous examinerons le rapport du Comité du Sénat ainsi que d'autres documents avant de décider s'il faut demander au Parlement d'abroger les paragraphes 9(2) et 14(c) de la Loi.

4.2 Examen des lois

Conformément à l'alinéa 22(1)(f) de la Loi, nous avons fait des interventions auprès du gouvernement afin que tous les textes établis en vertu d'une loi du Parlement soient compatibles avec l'esprit de la Loi canadienne sur les droits de la personne et avec les principes qui y sont énoncés. Chaque fois, nous avons procédé par voie de consultation en évitant d'adopter une attitude offensive.

a) Bill C-28, Bill C-22. Loi modifiant la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique

Le 3 avril 1978, Gordon Fairweather a écrit au ministre de la Justice et procureur général du Canada d'alors, l'honorable Ron Basford, pour demander au gouvernement de modifier le Bill C-28 de façon à ce qu'il n'entre pas en conflit avec la Loi canadienne sur les droits de la personne. Le président de la Commission a fait valoir que les critères énoncés dans le Bill C-28 pour déterminer la valeur du travail, aux fins de comparaison des postes de la fonction publique avec ceux du secteur privé, sont incompatibles avec l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne, où il est dit que les hommes et les femmes qui remplissent des fonctions équivalentes doivent avoir des salaires égaux.

Le Bill C-28 est resté lettre morte, mais son successeur, le Bill C-22, énonce au paragraphe 7.1: "Rien dans la présente Loi ne doit

- a) Commission d'Avignon - Comité spécial de l'examen de la gestion du personnel et du principe du mérite dans la Fonction publique.

21 juin 1978

Dans notre mémoire à la Commission d'Avignon, nous préconisons des modifications à la Loi et au règlement sur l'emploi dans la Fonction publique afin de les rendre conformes à l'esprit de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Nous proposons notamment que le "principe du mérite" soit élargi pour accorder une place aux capacités et aux aptitudes de ceux qui, de tout temps, ont été sous-représentés dans la Fonction publique canadienne, entre autres les autochtones, les groupes minoritaires et les handicapés. Ce principe devrait servir à consolider plutôt qu'à affaiblir la politique de l'égalité des chances. Nous soulignons par ailleurs le rôle important qui incombe aux agents du personnel pour faire en sorte que le gouvernement fédéral, en sa qualité d'employeur, offre à tous des chances égales.

Dans son rapport de novembre, la Commission d'Avignon affirme qu'il lui faudra recueillir beaucoup plus de renseignements sur la question de l'égalité des chances avant de faire des recommandations précises. Nous sommes tout disposés à l'aider en ce sens.

- b) Mémoire présenté au Comité mixte du Sénat et de la Chambre des communes chargé d'étudier les amendements à la Constitution

7 septembre 1978

Tout en faisant bon accueil à la reconnaissance des droits fondamentaux dans une nouvelle Constitution canadienne, nous recommandons au Comité d'étendre la portée de l'éventuelle Charte fédérale des droits et libertés, de telle sorte que soit interdit la discrimination fondée sur un handicap physique, sur la situation de famille et sur l'orientation sexuelle. Nous proposons par ailleurs que le projet de Charte soit modifié pour permettre la mise en oeuvre de programmes spéciaux en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne, programmes qui peuvent donner lieu à des distinctions en faveur de certains groupes victimes de discrimination ou susceptibles de l'être. Nous avons demandé au Comité de s'assurer que la Charte n'entre pas en conflit avec l'esprit de la législation actuelle dans le domaine de la protection des droits de la personne.

Dans son rapport au Parlement, le Comité a recommandé que la situation de famille vienne s'ajouter aux motifs de discrimination à condition que le gouvernement puisse résoudre la question des distinctions entre personnes célibataires et personnes mariées dans ses

s'intéresse par ailleurs aux deux questions suivantes:

a) Loi sur les Indiens

Cette loi est en révision. Le ministre des Affaires indiennes et du Nord a annoncé que l'alinéa 12(1)(b) de la loi sur les Indiens serait modifié; actuellement, en vertu de cette disposition, une femme indienne perd ses droits si elle épouse un non-Indien alors que l'homme indien qui se marie avec une non-Indienne conserve tous ses droits. La Commission étudiera la question du caractère rétroactif d'une telle modification, et elle se penchera sur les problèmes des Indiennes qui sont exclues des réserves et des conseils de bande après avoir contracté mariage avec un non-Indien.

L'intérêt de la Commission pour l'actuelle loi sur les Indiens ne s'arrête pas à l'alinéa 12(1)(b); il s'étend aux dispositions concernant la préservation de la langue, le maintien des coutumes, la protection des droits traditionnels de chasse, de trappe et de pêche et le régime héréditaire, là où il est encore en vigueur, en particulier dans le cas des enfants adoptifs ou placés dans des foyers nourriciers.

Nous sommes également inquiets à l'idée que certaines dispositions ont pour effet de diviser les Indiens, les Inuit et les Métis.

b) Numéro d'assurance sociale

En toute justice, des renseignements obtenus à des fins précises ne doivent pas servir à d'autres fins. L'utilisation courante du numéro d'assurance sociale comme identificateur dans les banques de données informatisées laisse craindre que les renseignements accumulés sur quelqu'un puissent un jour servir à des recoupements qui permettraient d'établir un dossier complet des activités de cette personne.

En vertu de l'article 22 de la Loi canadienne sur les droits de la personne, la Commission a le devoir d'intervenir pour faire modifier des lois ou pour promouvoir un changement d'attitude lorsque les droits de la personne sont en cause. À cet égard, quelques-unes de ses préoccupations sont décrites à la section 4 du présent rapport; la Commission

3.7.3 Autres lois

La participation aux sports amateurs est soumise à divers critères imposés par les fédérations sportives à l'échelle locale, nationale et internationale. L'âge et le sexe en font partie. Sans doute les regroupements par âge dans les sports de ligue mineure sont-ils raisonnables mais, dans d'autres cas, le fait d'éliminer certains participants pour des raisons d'âge ou de sexe semble discriminatoire. Nous étudions actuellement la question de concert avec le ministère d'État à la Santé et au sport amateur.

e) Sports amateurs

Dans notre mémoire déposé devant le Comité spécial du Sénat sur les politiques relatives à l'âge de la retraite, nous soulignons que la notion de retraite obligatoire semble contraire à l'esprit de l'article 2 de la Loi canadienne sur les droits de la personne, même si d'autres dispositions la rendent légitime. Nous étudions, de concert avec le Conference Board au Canada, la question de la retraite obligatoire et de ses répercussions, et nous sommes prêts à faire enquête sur "l'âge normal de la retraite" (Articles 9 et 14) dans certains secteurs professionnels si nous recevons des plaintes à ce propos.

d) Retraite obligatoire

Même si aucune disposition de la Loi n'interdit la discrimination fondée sur des caractéristiques ou des aptitudes psychologiques, la Commission craint que les tests psychologiques et les tests d'intelligence ne contiennent des éléments propres à défavoriser certains groupes.

Naturellement, l'examen médical préalable à l'entrée en fonction révèle l'âge, le sexe, la race, la couleur et les handicaps physiques d'une personne. Tous ces renseignements, qui n'ont parfois aucun rapport avec la capacité de remplir les fonctions de l'emploi, sont susceptibles de servir à des fins discriminatoires, ne serait-ce que d'une manière indirecte en empêchant, par exemple, le titulaire de bénéficier des régimes de pension et d'assurance. C'est pour éviter que de telles considérations n'entrent en jeu au stade de la pré-sélection que la Commission a recommandé aux employeurs de ne pas poser de questions sur le sexe, la race, etc., dans leurs formules de demande d'emploi. D'autre part, il est évident que, par leur nature, certains types d'emploi justifient des exigences particulières au chapitre des aptitudes physiques. Nous étudions actuellement la question.

dans sa forme actuelle pendant un certain temps avant de demander au Parlement d'en modifier les articles 2 et 3 pour y inclure les nouveaux motifs de discrimination énumérés ci-dessus.

3.7.2 Questions relevant de la loi canadienne sur les droits de la personne

a) Situation de famille

Dans certains programmes des secteurs public et privé, notamment en matière d'impôt, de régimes de pension et de tarifs aériens, la situation de famille constitue un critère de distinction. En effet, on considère souvent la cellule familiale comme une unité économique, qu'il s'agisse d'une famille à revenu combiné (lorsque les deux conjoints travaillent) ou à revenu unique, (lorsque l'un des deux pourvoit seul aux besoins du ménage). La Commission, tout en reconnaissant le statut particulier de la cellule familiale au sein de la société canadienne, constate qu'il existe des anomalies dues à la coutume bien ancrée de considérer la situation de famille comme un critère de distinction dans maints programmes de nature sociale ou fiscale. Nous faisons à l'heure actuelle des recherches sur certaines de ces anomalies.

En septembre 1978, la Commission a recommandé au Comité mixte du Sénat et de la Chambre des communes chargé d'étudier les amendements à la constitution de faire figurer la situation de famille au nombre des motifs de distinction illicite dans l'Éventuelle "Charte des droits et des libertés".

b) Contrats

L'article 19 de la loi canadienne sur les droits de la personne prévoit que des règlements peuvent être établis pour obliger les personnes ayant obtenu du gouvernement fédéral un contrat, un permis, une licence ou une subvention à respecter les dispositions de ladite loi. La Commission n'a pas le pouvoir d'adopter de tels règlements mais elle peut demander au gouverneur en conseil de le faire.

Nous savons que bien des groupes aimeraient voir la Commission invoquer cet article pour étendre la portée de la loi, surtout en ce qui concerne l'égalité salariale pour fonctions équivalentes et les programmes spéciaux. Il faudra toutefois attendre de bien connaître les répercussions et l'efficacité réelles de l'article 19 avant de réclamer des règlements. Les personnes liées par contrat avec les gouvernements des provinces sont tenues de se conformer aux lois provinciales sur les droits de la personne; l'article 19 doit donc être appliqué dans le contexte des relations fédérales-provinciales.

c) Examens médicaux, tests d'intelligence et tests psychologiques en vue d'un emploi.

volontiers d'adopter des lignes directrices spéciales permettant à un employeur de recueillir ce genre de données lorsqu'il a été établi que les objectifs et la mise en oeuvre du programme spécial satisfont aux critères de la Commission.

3.6.4 Bulletin

La Commission a publié en décembre son premier bulletin. Les personnes désireuses de recevoir ce bulletin, publié tous les deux mois, peuvent se faire inscrire sur la liste d'envoi en écrivant au 257, rue Slater, Ottawa, K1A 1E1.

3.6.5 Information, communiqués et discours

En 1978, la Commission a offert gratuitement au public: des exemplaires de la Loi canadienne sur les droits de la personne, un sommaire de la Loi, un dépliant sur les objectifs de la loi, le rapport du groupe de travail sur l'égalité de rémunération, le guide pour le recrutement et les entrevues de sélection, ses ordonnances sur l'égalité de rémunération et sur l'âge, une projet de règlement sur les régimes de pension et d'assurance, son rapport annuel de 1977, de nombreux communiqués, ainsi que les discours prononcés par le Président et le Vice-président de la Commission. Elle a également participé au financement d'une publication de Travail Canada intitulée Les droits de la personne au Canada, dans laquelle on passe en revue l'évolution des législations fédérale et provinciales sur les droits de la personne.

3.7 Nouvelles préoccupations

La Commission s'est penchée sur de nouvelles questions qui méritent une recherche approfondie et justifient l'adoption de nouvelles politiques:

3.7.1 Autres motifs de discrimination

Il serait sans doute utile d'étendre la portée de la Loi sur les droits de la personne, de façon à y inclure de nouveaux motifs de discrimination à l'égard desquels n'existe actuellement aucun recours. L'orientation sexuelle, les convictions politiques, la prestation de biens et de services aux handicapés physiques ou mentaux, les troubles mentaux passés et l'alcoolisme sont autant de questions à examiner. Des données supplémentaires nous seront nécessaires afin d'étudier les conséquences de telles modifications à la Loi. Dans notre premier rapport annuel, nous nous proposons d'effectuer des recherches sur la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. Une étude préliminaire a été remise aux commissaires et nous adhérons au principe selon lequel l'orientation sexuelle ne devrait pas constituer un obstacle à l'égalité des chances. Toutefois, nous croyons nécessaire de maintenir la Loi

La Commission reconnaît toutefois que l'employeur peut avoir besoin de données statistiques sur la composition de son personnel afin, notamment, d'évaluer les besoins en matière de redressement progressif ou de programmes spéciaux. A cet égard, la Commission accepterait

En septembre 1978, la Commission a préparé, à l'intention des employeurs, un guide sur la manière de formuler les questions pour assurer à tous les candidats des chances égales au moment du recrutement et de l'entrevue de sélection. Ce guide renferme des questions-types fondées sur le principe que les seuls renseignements qui peuvent être recueillis avant l'embauchage sont ceux qui sont directement reliés à la capacité du candidat d'occuper l'emploi en question.

3.6.3 Guide pour le recrutement et les entrevues de sélection

Partant du principe que l'application de taux spéciaux pour les enfants, les adolescents et les personnes âgées est socialement bénéfique dans bien des cas, la Commission a émis, le 25 octobre 1978, une ordonnance selon laquelle ces tarifs préférentiels, ou la gratuité de certains services, ne sont pas discriminatoires aux termes de l'article 5 de la loi canadienne sur les droits de la personne.

3.6.2 Ordonnance sur l'âge

En deuxième partie, l'ordonnance énumère certains facteurs raisonnables de disparité salariale entre des employés qui exécutent des fonctions équivalentes. On veut ainsi empêcher une interprétation trop rigide de l'article 11, ce qui risquerait de créer de nouvelles injustices alors que l'on cherche à éliminer celles du passé. Toutefois, la Commission ne tolérera pas que cette ordonnance serve d'échappatoire et elle étudiera toute plainte selon laquelle un employeur se servirait de ces facteurs jugés "raisonnables" pour perpétuer des échelles salariales différentes entre les hommes et les femmes exécutant des fonctions équivalentes.

Le 18 septembre 1978, la Commission a rendu une ordonnance sur l'évaluation des postes. L'article 11 de la loi canadienne sur les droits de la personne. La première partie explicite les critères qui permettent de déterminer la valeur d'un travail: l'habileté, l'effort, les responsabilités et les conditions de travail. Lorsqu'il est question de rémunération égale pour un emploi équivalent, les employeurs soutiennent parfois qu'ils n'ont pas les moyens de comparer la valeur de deux emplois de nature différente. La Commission a par conséquent précisé le sens du mot "équivalence" aux termes de la loi afin d'aider les employeurs qui relèvent de la compétence fédérale dans l'élaboration de méthodes d'évaluation des postes.

3.6.1 Ordonnances sur l'égalité de rémunération

3.6 Ordonnances et publications

comme discriminatoires aux termes de la Loi. Nous avons reçu des commentaires sur ce projet de règlement et nous envisageons de consulter les intéressés avant de recommander au gouverneur en conseil l'adoption de règlements particuliers.

3.5 Consultation, mémoires et conférences

Depuis septembre, le public peut assister aux réunions de la Commission canadienne des droits de la personne. Au début, nous n'avons pas encouragé la présentation de mémoires car nous voulions d'abord acquérir une certaine expérience des séances publiques. Nous envisageons toutefois de le faire à l'occasion de nos prochaines réunions.

Nous avons reçu, lors de notre réunion de septembre, un mémoire d'une association d'employés fédéraux (Comité d'action du personnel autochtone) réunissant des Indiens inscrits, des Indiens non-inscrits, des Métis et des Inuit.

Ils se disaient préoccupés par le fait que les mises à pied dans la fonction publique seraient plus préjudiciables aux employés autochtones qu'à tout autre groupe ethnique. La Commission a donc écrit à la Commission de la Fonction publique pour lui demander d'étudier les conséquences éventuelles des mises à pied sur les groupes minoritaires. Le Conseil du Trésor a adopté, en novembre 1978, une politique visant à accroître la proportion des autochtones dans la fonction publique fédérale, politique à laquelle doivent se conformer tous les ministères fédéraux.

Même si les réunions de la Commission n'ont pas toujours servi à des fins de consultation, nous avons engagé des discussions officielles et officielles avec les représentants de nombreux groupes touchés par la Loi canadienne sur les droits de la personne. En mai, nous avons tenu deux réunions sur le thème de la "Rémunération égale pour un travail équivalent", dont l'une à l'intention des employeurs et l'autre destinée à des associations d'employés et à des groupes de femmes. Les participants, divisés en ateliers, ont étudié à fond les dispositions de la Loi en matière d'égalité salariale, après quoi ils ont présenté des recommandations à la Commission.

En décembre, Ottawa était l'hôte d'une conférence de trois jours à l'occasion du 30^e anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies. Intitulée "Les droits de la personne au Canada...l'avenir" et parrainée conjointement par le Secréariat d'Etat et le ministère des Affaires extérieures, cette conférence a donné lieu à diverses recommandations contenues dans un rapport spécial que les participants ont transmis au Parlement canadien par l'intermédiaire de la Commission.

Une part importante du travail de la Commission touche la discrimination dans l'emploi. Les régimes de pension et d'assurance constituent souvent une traction appréciable des avantages provenant d'un emploi. Cependant, la discrimination en matière d'accès ou de participation à de tels régimes n'est pas toujours évidente et peut reposer sur des questions techniques assez complexes. La loi canadienne sur les droits de la personne contient des dispositions spéciales à cet égard et, au début d'octobre, la Commission a rendu public son "projet de règlement sur les pensions et les assurances de la Loi canadienne sur les droits de la personne". Ce document a pour but de préciser quelles sont, dans ces régimes, les clauses qui ne doivent pas être considérées

3.4 Régimes de pension et d'assurance

Étant donné qu'il faudra établir des critères et des lignes de conduite pour la bonne marche de ces programmes spéciaux, nous pensons qu'il serait nécessaire et très utile de consulter les commissions des droits de la personne dans les provinces et dans les territoires afin de concevoir une stratégie cohérente. Nous consulterons aussi les groupes-cibles, les employeurs, les syndicats et les autres organismes qui cherchent à promouvoir l'égalité des chances au Canada.

Les employeurs peuvent d'eux-mêmes mettre sur pied des programmes spéciaux dans leur entreprise. Nos agents des programmes spéciaux sont à la disposition des employeurs qui relèvent de la compétence fédérale pour les aider à supprimer toute forme de discrimination au sein de leur entreprise. Lorsqu'une plainte permet de dénoncer une situation discriminatoire, les programmes spéciaux peuvent figurer au nombre des modalités de règlement arrêtées conjointement par les parties ou imposées par le tribunal des droits de la personne. Dans un cas comme dans l'autre, notre rôle n'est pas seulement de circonscrire le problème, mais aussi d'aider les parties à trouver des solutions qui, tout en étant satisfaisantes pour l'employeur, n'entraînent pas de discrimination "à rebours" et permettent d'atteindre l'objectif à long terme, qui consiste à supprimer les désavantages subis par un groupe de personnes.

En 1978, nous avons jugé que le Programme des migrants autochtones du Secréariat d'État était un programme spécial aux termes de l'article 15 de la Loi. Ainsi, les centres d'accueil autochtones conservent leur droit à des subventions en vertu du programme susmentionné sans pour cela être tenus de pratiquer une politique d'ouverture au niveau de leurs conseils d'administration comme l'exige normalement le ministre.

Également des programmes spéciaux visant à améliorer les chances d'emploi et à prévenir ou supprimer les désavantages que subit un groupe de personnes pour des motifs fondés sur leur race, leur couleur, leur origine nationale, leur sexe, leur situation de famille, leur âge ou leur handicap physique.

Ainsi, la Loi canadienne sur les droits de la personne contient non seulement des dispositions anti-discriminatoires, mais elle prévoit

en raison de la discrimination pratiquée à leur égard dans le passé. Les commissions des droits de la personne sont de plus en plus conscientes que la discrimination manifeste ou intentionnelle n'est pas la plus répandue non plus que le principal obstacle à l'égalité des chances. Il est clair d'autre part qu'un traitement rigoureusement égal, même s'il semble supprimer la discrimination, peut, dans certains cas, perpétuer la sous-utilisation de groupes qui sont déjà désavantagés.

3.3 Programmes spéciaux

Nous avons invité quelques organismes à participer à l'élaboration du programme, dans l'espoir d'amener les employeurs à réviser de plein gré leurs méthodes et procédés en fonction de la Loi relevant de notre compétence sont de nature et d'envergure très canadienne sur les droits de la personne. Les entreprises qui relèvent de notre compétence sont de nature et d'envergure très diverses, et nous espérons pouvoir adapter le programme aux besoins particuliers de chaque employeur.

Nous avons rencontré les groupes d'employeurs ou d'employés qui nous ont demandé conseil quant à la légalité de certaines méthodes relatives au personnel d'entreprise, et nous croyons que la plupart d'entre eux sont disposés à se conformer volontairement à la Loi canadienne sur les droits de la personne. Pour aider les employeurs à bien comprendre tout ce que comporte l'application de la Loi, nous avons conçu à leur intention le programme d'égalité dans l'emploi.

3.2 Egalité dans l'emploi

L'article 11 est un nouvel outil législatif dans le domaine de l'égalité des chances et devrait être exploité à fond car il nous permettra de porter l'égalité salariale à un niveau encore jamais atteint, particulièrement en ce qui a trait à la main-d'œuvre féminine.

Puisque l'article 11 nous permet de comparer des emplois tout à fait différents à partir de critères communs et ce, sans égard aux conditions du marché de l'emploi, il est très important de recourir à des méthodes d'enquête équitables et justifiables. Nous reconnaissons que la mise au point de telles méthodes sera difficile, compte tenu de la diversité des emplois qui relèvent de notre compétence.

L'article 11 va beaucoup plus loin que le seul principe de la rémunération égale pour des fonctions équivalentes ou identiques. En effet, il permet de comparer des emplois totalement différents. Jusqu'à présent, deux emplois distincts dans un même établissement ont toujours été évalués, du point de vue salarial, selon des critères différents: par exemple, une dactylo est rémunérée en fonction d'une échelle salariale différente de celle d'un préposé à l'entretien.

Certaines plaintes nous ont amenées à mieux comprendre la nature de la discrimination et à saisir toute l'importance d'une plus grande justice sociale. Cependant, nous devons de situer l'étude de la discrimination dans le contexte d'un changement social et dans le but d'élaborer des politiques sociales importantes. Certaines questions étudiées en 1978 sont devenues les pierres angulaires d'importants programmes, tandis que d'autres ont trouvé un débouché dans la recherche ou l'élaboration de politiques. Le bref résumé que voici donnera un aperçu des multiples sujets abordés et de notre démarche à cet égard.

3.1 Rémunération égale pour fonctions équivalentes

En vertu de l'article 11 de la loi canadienne sur les droits de la personne, il est discriminatoire de rémunérer à un taux différent des hommes et des femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes, même si les emplois en question ne sont pas de même nature. Dans notre premier rapport annuel, nous faisions état des recommandations du groupe de travail chargé d'étudier l'application de cet article, recommandations formulées à partir des vues exprimées par des groupes de femmes, des employeurs, des syndicats et des particuliers.

Les mécanismes de consultation mis en place pour étudier cette question ont survécu au dépôt du rapport du groupe de travail; la Commission a tenu des audiences à Ottawa en mai et elle a continué de recevoir, pendant une bonne partie de l'été, des mémoires sur les recommandations du groupe de travail. Les résultats de la consultation nous ont permis de préparer l'ordonnance sur l'égalité de rémunération, publiée dans la Gazette du Canada du 27 septembre.

Au cours de 1978, quatre plaintes officielles ont été déposées en vertu de l'article 11 de la Loi; l'une a été rejetée et les trois autres sont toujours à l'étude. Ce nombre n'est évidemment pas aussi élevé que nous l'avions prévu. Nous avons l'intention de préparer des documents sur l'interprétation et l'application de l'article 11, afin d'informer les employeurs, les associations d'employés, les syndicats, les groupes de femmes et les particuliers et de les sensibiliser à la notion d'égalité de rémunération. Les efforts de sensibilisation et de consultation de la Commission auront un rôle important à jouer dans le programme d'égalité dans l'emploi dont il est fait mention au paragraphe 3.2 du présent rapport.

Au cours de l'année qui vient, nous tenterons de faire nos méthodes d'enquête en ce qui concerne l'égalité salariale et nous chercherons plus particulièrement à définir la notion d'équivalence des fonctions.

Selon la Loi canadienne sur les droits de la personne, lorsqu'un handicap physique est le motif de discrimination, nous pouvons seulement accepter des cas qui se rapportent à l'emploi. Toutefois, selon l'article 22(1)h) de la Loi, nous avons l'obligation d'encourager toutes mesures susceptibles d'améliorer l'accès, pour les handicapés physiques, aux biens, services, installations et moyens d'hébergement, au même titre que les autres personnes.

Certains cas nous ont été signalés, où un employé doit être transporté chaque jour pour monter et descendre les escaliers menant à son bureau, où même des centres de main d'œuvre sont inaccessibles aux handicapés physiques et où une personne a accepté une rétrogradation plutôt que d'être transférée dans un immeuble non accessible aux handicapés physiques.

Dans beaucoup de grandes entreprises, les employés sont soumis à des exigences médicales très rigoureuses. Des personnes atteintes d'épilepsie, de diabète et de troubles visuels se sont plaintes à la Commission et, dans bien des cas, il y a lieu de se demander si les conditions d'emploi sont fondées sur des exigences professionnelles normales. Ainsi, pour ce qui est de l'acuité visuelle, on impose aux candidats des conditions auxquelles échappent les employés en place qui souffrent de troubles de la vue.

Une personne atteinte d'une maladie juglée (épilepsie) a été recrutée par une importante compagnie de transport, puis renvoyée pour des raisons de santé à la suite d'une décision de l'administration centrale. L'employeur en cause a dû rétablir cette personne dans son emploi avec effet rétroactif à la date d'embauchage et ce, sans perte d'ancienneté ou d'avantages sociaux.

2.1.7 Distinction illícite fondée sur un handicap physique

La Commission a recommandé aux employeurs qui relèvent de la compétence fédérale de ne pas poser la question: "Avez-vous déjà fait l'objet d'une condamnation?" Si un tel renseignement est nécessaire aux fins de l'emploi, la question devrait être formulée ainsi: "Avez-vous fait l'objet d'une condamnation pour laquelle vous n'avez pas été gracié?"

Ce motif de discrimination figure depuis peu au tableau des droits de la personne; aucune loi provinciale n'en fait mention, bien que la Colombie-Britannique interdise toute discrimination fondée sur l'existence d'un casier judiciaire. La Commission n'a été saisie que d'un seul cas de discrimination fondée sur l'état de personne graciée, sans doute parce que les repris de justice connaissent mal leurs droits ou que beaucoup d'entre eux n'inscrivent pas de recours en grâce. Certaines personnes ont porté plainte parce qu'elles se sont vu refuser en emploi à cause de leur dossier de police, même si aucune condamnation n'avait résulté de leur arrestation. Toutefois, la Loi canadienne sur les droits de la personne ne prévoit aucun recours contre cette forme de discrimination.

2.1.6 Distinction illícite fondée sur l'état de personne graciée.

La discrimination structurelle fondée sur la situation de famille est plus complexe. Le nombre croissant de couples unis de fait (hors des liens de mariage) a remis en question l'utilisation du statut matrimonial comme critère d'admissibilité à un grand nombre de programmes, à partir des tarifs familiaux offerts par les lignes aériennes jusqu'aux politiques sociales fondamentales touchant des domaines comme les allocations familiales et l'impôt sur le revenu. Un fait demeure, il n'est plus nécessaire d'être marié pour partager officiellement un revenu unique ou avoir des personnes à sa charge. Cette question est aussi traitée à la section 3.7.

Des gens se sont plaints qu'on ait refusé de leur faire crédit sous prétexte qu'ils étaient célibataires ou que leur conjoint n'offrait pas de bonnes garanties de solvabilité. Certaines personnes se sont vu refuser des emplois parce que leur conjoint travaillait déjà dans l'entreprise ou parce qu'ils étaient mariés et que le travail exigeait qu'ils s'absentent de la ville. Ces cas particuliers sont relativement simples, et la Commission estime qu'ils peuvent être réglés avec la collaboration des deux parties en cause.

Interrogée sur ses sources de revenu (assistance sociale) et son état civil (chef de famille monoparentale), une femme qui a récemment déménagé dans une localité isolée s'est vu réclamer un dépôt de \$25 pour l'installation de son téléphone; elle offrait pourtant de bonnes garanties de solvabilité. La compagnie l'a informée qu'elle demandait un dépôt seulement dans "certaines circonstances". Peu de temps après que la Commission eut pris l'affaire en main, un téléphone a été installé chez l'appelante sans qu'elle ait à verser un dépôt. La politique de la compagnie était, a-t-on déclaré, d'exiger un dépôt seulement dans les cas où la solvabilité du client n'était pas reconnue.

2.1.5 Distinction illégitime fondée sur la situation de famille

Le harcèlement sexuel dont les femmes font l'objet constitue également une barrière discriminatoire qui nuit à leur épanouissement sur le plan professionnel.

Une troisième catégorie de plaintes vise les politiques et les méthodes qui tendent à défavoriser les femmes qui exercent un emploi alors qu'elles sont enceintes. Un grand nombre de questions se rapportant à la maternité - les congés, les prestations, les renseignements que doivent donner les futures employées, les conditions de travail, etc. - sont autant d'entraves à l'égalité des chances qui ont été signalées à notre attention.

aux jeunes et aux citoyens du troisième âge ne constituait pas un acte discriminatoire.

2.1.4 Distinction illicite fondée sur le sexe

Trois femmes ont été congédiées par une compagnie de transport qui a invoqué une politique s'appliquant aux femmes qui sont membres d'une équipe de routiers. Le contremaître s'était déclaré satisfait du travail des trois femmes, mais la politique de la compagnie mentionnait l'absence de commodités appropriées pour les femmes. On a découvert par la suite que le contremaître avait fait aménager sans difficulté des commodités distinctes pour les hommes et les femmes appartenant à l'équipe. Un accord a finalement été conclu, et les trois plaignantes ont reçu une lettre d'excuses et le versement d'une indemnité couvrant la perte de revenus et les dépenses imprévues occasionnées par leur congédiement. Deux des femmes ont accepté une offre d'emploi, alors que la troisième s'était déjà trouvée un travail auprès d'une autre firme. La compagnie a émis des instructions écrites à tous ses services leur ordonnant de se conformer aux dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Conscientes des nouvelles possibilités qui s'offraient à elles sur le marché du travail, des femmes ont adressé à la Commission un nombre considérable de plaintes fondées sur la distinction illicite en matière d'emploi et sur des programmes de formation.

Dans bien des cas, les femmes étaient privées de l'égalité des chances par des directives précises émises en vertu de quelque autorité on refusait de les admettre dans divers secteurs des Forces armées, les sports amateurs ou d'autres emplois précis. En raison des exigences physiques requises pour exercer certaines fonctions, plus particulièrement celles où la taille entre en ligne de compte, des femmes se sont vu refuser un poste. Nous avons également découvert qu'en vertu du contrat qui la liait à l'Arabie Saoudite, la compagnie Bell Canada s'était engagée à ne pas embaucher de femmes; des pourparlers ont été entrepris avec la compagnie. La Commission étudie également un cas où les hommes sont victimes de discrimination; il s'agit des dispositions de la Loi de l'impôt sur le revenu qui autorisent les femmes à déduire de leur impôt les dépenses engagées pour le soin de leurs enfants, les conditions étant moins rigides que celles imposées aux hommes.

La Commission a reçu nombre d'autres plaintes provenant de femmes qui alléguent s'être vu refuser un emploi, une promotion ou une mutation en raison de leur sexe, dans des circonstances où le motif de distinction illicite ou explicite - était fondé sur le préjugé d'un individu plutôt que sur une politique officielle.

La Commission a reçu une plainte dans laquelle on alléguait que les taux spéciaux offerts aux étudiants par les lignes aériennes étaient discriminatoires; la Commission a émis une ordonnance statuant que la gratuité ou la réduction des taux, des tarifs ou des frais des biens, des services, des installations et des commodités destinées aux enfants,

Les dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne s'appliquent à toutes les personnes, quel que soit leur âge, y compris les enfants et les personnes ayant dépassé l'âge de la retraite. La loi permet toutefois de décréter un âge minimal ou maximal pour l'embauchage de travailleurs bien que tels règlements n'aient pas été adoptés. Elle autorise également le recours à la retraite obligatoire une fois que l'employé a atteint "l'âge normal de la retraite" dans une occupation donnée. La majorité des plaintes fondées sur l'âge qu'a reçues la Commission étaient liées à l'embauche. Un grand nombre d'emplois tels que ceux de conducteurs de camion ou d'autobus et ceux de pilotes d'avion, sans oublier les multiples occupations où l'âge sert de critère pour juger des aptitudes d'une personne, imposent des limites d'âge au moment de l'embauche. Dans pareils cas, le secteur industriel et la Commission doivent déterminer ensemble s'il s'agit d'une exigence professionnelle normale pour chacun des emplois en cause. Dans d'autres cas, les programmes de formation, d'apprentissage et de recyclage imposent des limites d'âge aux candidats.

Un candidat possédant dix-huit mois d'expérience dans la pose des portes et des fenêtres d'aluminium n'a pas été présenté à un employeur par un centre de main-d'œuvre du Canada, parce que l'emploi exigeait dix ans d'expérience. La Commission a mené une enquête; à son avis, le fait d'exiger dix ans d'expérience pouvait constituer un acte discriminatoire envers les jeunes gens, les femmes et les immigrants. L'employeur a retiré cette condition d'emploi et s'est engagé à embaucher le plaignant dès qu'un poste serait disponible. Le directeur du centre de main-d'œuvre du Canada s'est dit intéressé à faire des arrangements avec la Commission pour qu'elle offre à ses employés une formation qui les aide à reconnaître les actes discriminatoires.

2.1.3 Distinction illégitime fondée sur l'âge

d'emploi particulière. Les membres de la religion sikh sont particulièrement touchés par ce genre de traitement discriminatoire, car ils étaient peu nombreux au Canada au moment où la plupart de nos codes vestimentaires ont été établis. Par exemple, les exigences en matière d'uniforme n'avaient pas pour but d'exclure les Sikhs de certaines occupations, mais elles ont néanmoins cet effet. La Commission tente actuellement d'arriver à une entente avec les employeurs en ce qui concerne les exigences relatives aux vêtements et aux jours fériés d'un certain nombre des sectes religieuses minoritaires.

Les plaintes de distinction illégitime fondées sur la religion et adressées à la Commission se rangeaient surtout dans la catégorie de la discrimination "systémique"; certaines personnes estimaient qu'on n'avait tout simplement pas tenu compte de leurs pratiques religieuses ou de leurs vêtements particuliers au moment d'élaborer une structure

Une candidate, de religion orthodoxe juive, qui s'était qualifiée pour un poste de caissière dans une banque à charte, a été informée que son horaire de travail ne pourrait être organisé de façon à lui permettre de partir trente minutes avant le coucher du soleil les vendredis à compter de la mi-octobre jusqu'au mois de mars. La candidate s'est vue privée de l'emploi offert. Une entente a par là suite été conclue: on lui a proposé un emploi à temps partiel, lui promettant de considérer sa candidature dès qu'un poste répondant à ses exigences religieuses serait disponible. La plaignante et l'employeur se sont tous deux déclarés satisfaits de cette entente.

2.1.2 Distinction illégitime fondée sur la religion

Un certain nombre de personnes se sont également adressées à la Commission, alléguant que le Service d'immigration traitait ses clients différemment selon leur race et leur couleur. Aucun de ces derniers cas n'a fait l'objet d'une enquête en 1978, puisque la Cour fédérale, Division de première instance, a statué que l'administration de la Loi sur l'immigration n'était pas du ressort de la Commission canadienne des droits de la personne. La Commission a porté en appel ladite décision et, bien que la Cour d'appel fédérale ait jugé la cause sur d'autres motifs, elle a formellement laissé à la Commission le soin de déterminer sa compétence en première instance, quitte à ce que sa décision soit révisée par la Cour si elle est contestée.

Toutefois, nous avons reçu des plaintes de discrimination plus généralisée, basée sur la race, la couleur ou l'origine nationale ou ethnique. Par exemple, la Commission a mené une enquête au sujet d'une plainte déposée contre une compagnie de transport qui ne traitait pas les autochtones sur un pied d'égalité avec les blancs. Cette affaire était encore à l'étude à la fin de l'année. Nous examinons également une plainte portée contre une compagnie d'utilité publique qui favoriserait les blancs au détriment des autochtones dans la distribution de ses services.

Les employeurs et les candidats à un emploi, les surveillants et les employés. La perception qu'a la victime d'un acte discriminatoire est souvent subjective, puisque, de toute évidence, il n'est pas nécessaire qu'on étale ses préjugés raciaux ou nationalistes pour qu'il y ait discrimination. Ces cas relèvent généralement de l'idiosyncrasie et font l'objet d'une enquête délicate.

Les neuf motifs de distinction illícite énoncés dans l'article 3 de la Loi canadienne sur les droits de la personne retiennent particulièrement l'attention du Parlement au chapitre de l'égalité des chances, car ils constituent, selon lui, des éléments susceptibles de désavantager toute personne qui en fait l'objet. Après consultation de la liste des motifs, il est permis de conclure qu'aux termes de la Loi l'acte discriminatoire ne vise pas uniquement le sectarisme délibéré ou le préjugé arbitraire, mais il s'applique également à tout traitement qui tend à défavoriser une personne quel qu'en soit le motif. Il est clair que les motifs de distinction illícite fondés sur la race ou la religion sont souvent entachés de haine ou de sectarisme; cependant, il n'est pas aussi évident que la société soit poussée par la haine, le sectarisme ou la peur à faire du tort aux gens mariés, aux personnes âgées ou aux handicapés physiques. On doit chercher une autre explication. L'acte discriminatoire ne découle donc pas uniquement d'une attitude motivée par des intentions perfides, sa définition doit s'étendre aussi aux répercussions qu'ont certains systèmes sur la vie des individus - répercussions qu'on appelle communément discrimination structurelle ou "systémique". Par conséquent, en plus de chercher à obtenir réparation pour des individus particuliers victimes de distinction illícite, la Commission doit également étudier les systèmes d'emploi et les programmes sociaux en fonction des effets qu'ils ont sur certains groupes de la société.

Suivent des plaintes typiques reçues par la Commission en 1978 et fondées sur deux genres de distinction illícite: la discrimination et fondées sur deux genres de distinction illícite: la discrimination exercée à l'endroit de certains individus ou groupes d'individus considérés comme indésirables ou inférieurs, et celle qui découle indirectement d'un système établi dans un autre but, mais appliqué de façon à priver certaines personnes des chances qu'il offre aux autres.

2.1 Cas typiques et règlements

2.1.1 Distinction illícite fondée sur la race, la couleur ou l'origine nationale ou ethnique.

On a signalé à l'attention de la Commission la vente d'un flacon de poche dont l'étiquette portait la caricature d'un Indien en état d'ivresse. Informé de la présence de cet objet jugé injurieux, le gérant de la compagnie a accepté de le retirer de ses rayons. Le distributeur dudit article a donné à la Commission l'assurance écrite qu'il en avait cessé la vente. (Bons offices)

Un grand nombre des plaintes adressées à la Commission et fondées sur les motifs précités prennent racine dans les relations interpersonnelles, notamment entre les agents de prêt et les clients,

camionnage, les lignes aériennes, etc.

Le but que nous poursuivons, de concert avec les commissions provinciales des droits de la personne, nous a permis d'acheminer les plaintes que nous recevions dans des domaines qui relevaient de la compétence des provinces. Nous avons réussi à établir une collaboration étroite avec les agents des commissions provinciales, et, par la suite, la Commission canadienne a nommé aux postes d'enquêteurs des agents des droits de la personne des commissions provinciales de la Saskatchewan, du Manitoba, de l'Île-du-Prince-Édouard, du Nouveau-Brunswick et de Terre-Neuve, afin qu'ils enquêtent au besoin sur des plaintes précises déposées en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Nous tenons à exprimer notre gratitude aux commissions provinciales qui nous ont aidés dans notre tâche.

Les employés de la Fonction publique qui désirent porter plainte pour un motif de distinction illicite en matière d'emploi sont d'abord mis en rapport, s'il y a lieu, avec la Direction anti-discrimination de la Direction générale des appels et enquêtes de la Commission nationale de la Fonction publique. Cet organisme existe depuis plusieurs années; il a acquis une expérience considérable en s'occupant des plaintes fondées sur des actes discriminatoires commis au sein de la Fonction publique; en 1978, un accord sur la procédure à suivre pour traiter ce genre de plaintes était conclu avec la Direction en vertu de l'article 33 de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Aux termes de ladite procédure, les plaintes initialement adressées à la Direction peuvent être réglées à ce palier ou être étudiées plus tard par la Commission.

Les questions liées aux droits de la personne sont à la fois globales et individuelles; en effet, leurs répercussions peuvent avoir une portée universelle ou rester très personnelles. La Commission canadienne des droits de la personne n'est qu'un élément du mécanisme complexe et délicat qui régit les droits humains et dont les effets peuvent se faire sentir autant sur le plan des relations interpersonnelles qu'au niveau des organismes mondiaux.

Notre rôle au sein de ce mouvement est bien défini. Aux termes de notre mandat, nous devons nous efforcer de faire régner la justice sociale, de favoriser les progrès sociaux et de maintenir l'égalité des chances d'épanouissement; ces fonctions font de nous des privilégiés, puisqu'elles nous permettent, à titre de commissaires et d'employés, de concentrer nos efforts et nos aptitudes à l'accomplissement d'un travail auquel nous croyons vraiment. Suit un compte rendu de nos activités et de nos préoccupations, lequel explique toutes les mesures que nous avons prises pour assumer pleinement le rôle qui nous a été confié, compte tenu, de nos principes et des valeurs de la société canadienne telles que les perçoivent les législateurs.

La description présentée ci-dessus des problèmes que nous ne pouvons résoudre n'a pas pour objet de proposer l'élargissement de la portée de la Loi de façon à inclure toutes ces questions. La Commission reconnaît qu'elle a un rôle clair et précis à jouer pour enrayer la discrimination. La tâche est de taille. Notre compétence s'étend à toutes les questions qui relèvent de la législation du Parlement, sauf en ce qui touche les dispositions de la Loi sur les Indiens. Outre les organismes fédéraux tels que les ministères, les sociétés de la Couronne, les Forces armées et la Gendarmerie Royale du Canada, la Loi canadienne sur les droits de la personne s'applique aux domaines du secteur privé assujettis aux règlements fédéraux: les banques à charte, les éleveurs à grains, les mines d'uranium, les stations de radiodiffusion et de télévision, certaines compagnies ferroviaires et de

Il n'est pas étonnant qu'un si grand nombre de personnes se soient adressées à la Commission canadienne des droits de la personne pour connaître leurs droits économiques, sociaux et culturels, ainsi que leurs droits politiques et civils. Toutefois, la Loi sur les droits de la personne ne peut intervenir à moins qu'il n'existe un motif de distinction illégitime fondée sur la race, la couleur, l'origine nationale ou ethnique, la religion, le sexe, la situation de famille, l'état de personne gracée ou, en matière d'emploi, sur un handicap physique ou que le présumé coupable ne travaille dans un domaine qui relève de la compétence fédérale. La personne qui nous téléphone pour déposer une plainte dans un secteur qui n'est pas de notre ressort a tôt fait de se rendre compte que même si le Canada possède une Déclaration canadienne des droits, une Loi sur les droits de la personne et a ratifié le Pacte international relatif aux droits humains, aucune Loi ne lui garantit les droits fondamentaux qui lui permettront de mener une vie décente et productive.

Une mère, ayant trois enfants à sa charge, a déclaré ne pas pouvoir trouver un emploi qui lui rapporte un revenu suffisant pour répondre à ses besoins. Elle était en pleurs. Une enquête discrète menée sur sa situation n'a révélé aucun acte discriminatoire. Un homme âgé écrivait que ses factures de mazout augmentaient plus vite que l'indexation de sa pension. Il craignait de devoir vendre sa maison. On a refusé d'accorder un permis de taxi à un homme qui avait déjà été arrêté, même s'il n'avait jamais été reconnu coupable d'une infraction. Une femme qui s'était vu retirer ses prestations d'assurance-chômage a découvert trop tard qu'elle pouvait en appeler de cette décision. Le motif de son exclusion n'était pas de nature discriminatoire. "N'ai-je donc aucun droit?" a-t-elle demandé.

accordés aux "étrangers" et la condescendance témoignée aux pauvres, en ce qui touche la nourriture, le logement et le vêtement, considérés comme un privilège et non un droit.

On nous a demandé d'intervenir dans les cas suivants: Les injustices liées à l'emploi des faux-fuyants bureaucratiques; les formalités administratives; les manques de respect et les commentaires blessants; le traitement arbitraire réservé aux visiteurs et aux étudiants étrangers; pour les prisonniers, le non-respect de leur droit à une nourriture satisfaisante, au conditionnement physique, à la sécurité personnelle ou à leur intimité; les problèmes liés à des domaines relevant des gouvernements provinciaux, tels l'éducation, les corps de police municipaux, les avocats, les médecins, les garderies; le non-respect du droit des autochtones à une nourriture saine, à l'eau non polluée, à la liberté, sans harcèlement de la part des policiers et le respect des cimetières de leurs ancêtres; les "traitements de faveur"

Les gens présument qu'ils ont des droits. Ils viennent donc chercher de l'aide auprès de la Commission pour résoudre des problèmes qui, bien souvent, n'impliquent pas d'actes discriminatoires définis par notre législation, ou qui ne sont pas de notre ressort. Les organismes qui poursuivent un but semblable au nôtre et les protecteurs des droits du citoyen des diverses provinces, par exemple, ont dit avoir connu des situations analogues. Les personnes en quête de conseils ont des idées préconçues sur ce qu'un organisme doit être capable de faire pour elles. Il est possible que leurs problèmes aient des répercussions graves et sérieuses sur des individus ou des groupes, mais souvent, l'organisme auquel elles s'adressent ne peut les aider. On leur suggère quelquefois d'autres moyens d'obtenir réparation. Mais leurs problèmes semblent parfois sans issue.

Même si nous avons en quelque sorte maximisé la portée de notre mandat, nous avons découragé plus de monde que nous n'en avons aidé. Du 1^{er} mars 1978, date de la promulgation de la Loi canadienne sur les droits de la personne, à la fin de décembre, la Commission a reçu à peu près 3 000 demandes de renseignements; de ce nombre, environ 200 ont fait l'objet de plaintes officielles. Les 2 800 autres demandes compartaient les plaintes de personnes qui n'ont pas donné suite après un premier contact, des demandes de renseignements ou des plaintes concernant des situations ne relevant pas de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Consacrée à la réception des plaintes et à l'analyse de questions importantes relatives aux droits de la personne, cette première année nous a montré que les problèmes peuvent être complexes et les solutions difficiles à appliquer. Nous avons aussi appris que nombre de personnes peuvent être bouleversées à la pensée de devoir adopter de nouvelles idées ou envisager la réalité d'une autre façon. Mais l'expérience nous a prouvé que ce n'est pas la une tâche impossible.

Le Parlement a confié à la Commission canadienne des droits de la personne une double mission: restaurer les droits des victimes d'actes discriminatoires; améliorer les systèmes sociaux et changer l'attitude de la population afin de réduire et d'éliminer éventuellement tous les cas de distinction illicite. Ces deux buts peuvent se fonder en un seul énoncé, sous le titre des grands objectifs de la Commission: justice sociale et changement d'ordre social.

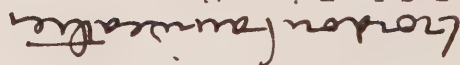
Il va de soi que le concept même d'une commission des droits de la personne implique une ouverture d'esprit, l'accessibilité des services et un traitement équitable assuré aux victimes d'actes discriminatoires. Aux termes du mandat qu'elle a reçu du Parlement, la Commission a aussi la responsabilité de se prononcer ouvertement sur des questions de principe, en défendant les valeurs philosophiques profondes de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Ces considérations, la relation directe entre la Commission et le Parlement et les attentes de la population que nous servons démontrent une façon d'aborder les problèmes liés aux droits de la personne qui ne correspond peut-être pas exactement au style habituel des agences administratives.

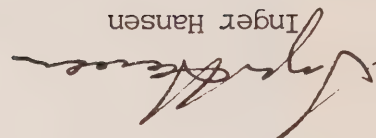
La Commission canadienne des droits de la personne a été créée pour s'occuper de problèmes spéciaux que ne visait aucune loi fédérale. En 1978, sa tâche a surtout consisté à définir son mandat pour pouvoir régler les cas particuliers. Le 1^{er} mars 1978, date de la promulgation de la Loi, la Commission devait déjà traiter un nombre considérable de questions d'ordre juridique, politique ou stratégique dont le règlement dépendait précisément de l'étendue de son mandat. La Commission a décidé d'utiliser tous les recours que lui confère la Loi. C'est pourquoi elle a accepté de jouer un important rôle de défenseur; elle a organisé sa Direction des plaintes et de la mise en application de façon qu'elle soit réceptive plutôt que restrictive et a pris des mesures pour assurer la consultation et la collaboration des groupes et des individus aux intérêts et aux opinions très diversifiées.

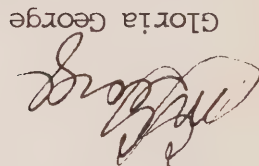
Investie d'un pouvoir de réglementation, la Commission cherche à obtenir réparation pour les victimes d'actes discriminatoires fondés sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, la situation de famille, l'état de personne gracée et, en matière d'emploi, sur un handicap physique. Ces neuf motifs de distinction illicite et le vaste éventail des actes discriminatoires mentionnés dans les dispositions de la Loi, s'allient pour nous donner un mandat à la fois vaste et puissant. Afin de réaliser les objectifs de justice et de changement sociaux, nous tentons premièrement, de faire respecter la Loi canadienne sur les droits de la personne, en nous occupant des plaintes d'une façon qui soit constante et approfondie, et deuxièmement, de susciter, à l'échelle nationale, une prise de conscience de la nature même de la discrimination et de ses répercussions sur la société.

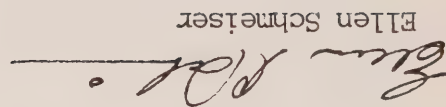
plaintes reçues et d'aider au changement des attitudes. Le sentiment de responsabilité que l'humanité développe actuellement en ce qui touche l'intégrité et la dignité de la personne implique plus que des déclarations, plus que des discours. Ce sentiment de responsabilité entraîne des décisions politiques, un souci des problèmes de juridiction, l'affectation de ressources humaines et financières, la nomination d'administrateurs ainsi que l'approvisionnement matériel qui va des fournitures de bureau aux trombones; tout cela, avant que les idées abstraites ne puissent se concrétiser pour améliorer la vie des individus.

L'an dernier nous sommes arrivés, à force de persuasion, à faire nos premiers pas - étape bien modeste en effet. Cette année, nous savons que notre apprentissage est terminé et que 1979 sera pour la Commission une période d'analyse et d'observation.

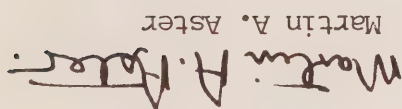
R.G.L. Fairweather


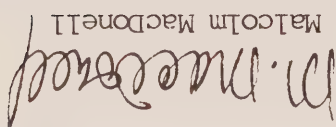
Inger Hansen


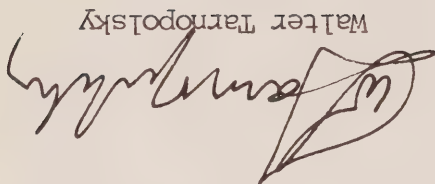
Gloria George


Ellen Schmeisser


Rita Cadieux


Martin A. Aster


Malcolm MacDonell


Walter Tarnopolsky


Dans notre premier rapport, nous sommes engagés à offrir un recours, à susciter une prise de conscience et à plaider en faveur des droits de la personne afin que la Loi qui avait créé la Commission canadienne des droits de la personne puisse remplir le rôle important qui lui est confié. Les douze derniers mois nous avons fait des démarches nécessaires à la réalisation de nos objectifs, appliquant dans la réalité quotidienne le principe de l'égalité des chances.

Les présidents et les papes se sont prononcés ouvertement en faveur du respect des droits de la personne et de sa dignité; ils ont encouragé les peuples et les gouvernements qui ont tenté de défendre les droits conférés il y a trente ans, le 10 décembre 1948, par la Déclaration universelle des droits de l'Homme et, plus tard, par le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et le Protocole facultatif de ce dernier pacte. Le pape Jean-Paul II déclarait récemment que l'attention de la société actuelle se porte sur le respect des droits de la personne. Le progrès accompli dans ce domaine, à l'échelle mondiale, marque également, dit-on, une étape inévitable de notre histoire. Même si nous éprouvons une grande satisfaction à la pensée de passer à l'histoire et que nous nous complaisons à faire des prédictions sur l'atténuation de la discrimination dans son ensemble, notre mission demeure plus concrète. Elle porte sur la réception des plaintes fondées sur la discrimination, sur les enquêtes s'y rapportant et les tentatives de règlement par voie de conciliation ou par la mise sur pied de tribunaux qui puissent juger du bien-fondé de la cause. Nous participons également à des programmes d'information, d'éducation et de collaboration dans le but de sensibiliser la société canadienne toute entière au principe de l'égalité des chances.

Le rapport qui suit vous donne un aperçu de nos succès et de nos échecs. Il traite de détails administratifs qui pourront vous sembler superficiels et futiles dans le contexte plus important des droits et des libertés de la personne. Mais ce sont précisément ces détails administratifs et le travail quotidien accompli avec patience par un personnel des plus compétents, dévoué à l'amélioration de l'ordre social, qui démontrent aux Canadiens et au monde entier la façon dont notre pays respecte ses engagements en offrant des moyens de régler les

Le présent rapport traite des activités de la Commission canadienne des droits de la personne que régissent les parties II et III de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Un autre rapport qui décrit le travail accompli par la Commission en application de la partie IV de la Loi sera présenté par le Commissaire à la protection de la vie privée, avant la fin de mai 1979, conformément au paragraphe 60(1) de la Loi.

4.0	Recommandations au gouvernement
4.1	Recommandations aux commissions et aux comités
4.2	Examen des lois

3.7.2	d) Retraite obligatoire
	e) Sports amateurs
3.7.3	Autres lois
	a) Loi sur les Indiens
	b) Numéro d'assurance sociale

Annexes

A.	Rapports des directeurs
A.1	Direction des plaintes et de la mise en application
A.2	Direction de l'information, éducation et coopération
A.3	Direction de la recherche et des études spéciales
A.4	Direction de l'administration
A.5	Opérations régionales
B.	Activités des commissaires
C.	Plaintes, demandes de renseignements, présentations, publications distribuées
D.	Organigramme
E.	Personnel

(i)	Lettre d'accompagnement	
(ii)	Note explicative	
(iii)	Préface	
1.0	Mandat de la Commission	
2.0	Nature de la distinction illicite	
2.1	Cas typiques et règlements	
2.1.1	Distinction illicite fondée sur la race, la couleur, ou l'origine nationale ou ethnique	
2.1.2	Distinction illicite fondée sur la religion	
2.1.3	Distinction illicite fondée sur l'âge	
2.1.4	Distinction illicite fondée sur le sexe	
2.1.5	Distinction illicite fondée sur la situation de famille	
2.1.6	Distinction illicite fondée sur l'état de personne gracée	
2.1.7	Distinction illicite fondée sur un handicap physique	
3.0	Elaboration et mise en application du programme	
3.1	Rémunération égale pour fonctions équivalentes	
3.2	Égalité dans l'emploi	
3.3	Programmes spéciaux	
3.4	Régimes de pension et d'assurance	
3.5	Consultation, mémoires et conférences	
3.6	Ordonnances et publications	
3.6.1	Ordonnance sur l'égalité de rémunération	
3.6.2	Ordonnance sur l'âge	
3.6.3	Guide pour le recrutement et les entrevues de sélection	
3.6.4	Bulletin	
3.6.5	Information, communiqués et discours	
3.7	Nouvelles préoccupations	
3.7.1	Autres motifs de discrimination	
3.7.2	Questions relevant de la loi canadienne sur les droits de la personne	
	a) Situation de famille	
	b) Contrats	
	c) Examens médicaux, tests d'intelligence et tests psychologiques en vue d'un emploi	

Canadian Human Rights
Commission

des droits de la personne

Chief
Commissioner

Président

Le 16 mars 1979

L'honorable Marc Lalonde
Ministre de la Justice
Pièce 419 - S
Chambre des Communes
Ottawa (Ontario)
K1A 0A6

Cher Monsieur Lalonde,

Conformément à l'article 47 de la loi canadienne
des droits de la personne, je soumetts au Parlement, par
votre intermédiaire, le deuxième rapport annuel de la
Commission canadienne des droits de la personne qui se
rapporte à l'année civile 1978.

Je vous prie d'agréer, cher Monsieur Lalonde,
l'assurance de ma très haute considération.

Le président,

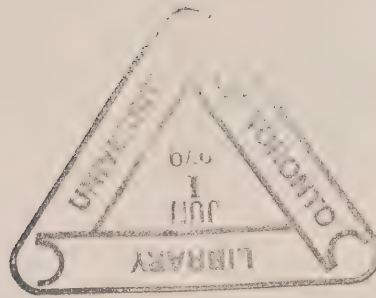
Ernest Grunder
R.G.L. Fairweather

P.J.

ISBN 0-662-50289-2

N° de cat. HR1-1978

© Ministère des Approvisionnement et Services Canada 1979



RAPPORT ANNUEL

1978

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

20 000 exemplaires du présent rapport ont été imprimés à un
coût approximatif de \$11 000

RÉGION DES PRAIRIES
Edifice Dayton
275 avenue Portage
Pièce 209, 2ième étage
Winnipeg, Manitoba
R3B 2B3
Téléphone: (204) 949-2189

RÉGION DE L'OUEST
Edifice Montréal Trust
789 ouest, rue Pender
10ième étage
Vancouver, Colombie-Britannique
V6C 1H2
Téléphone: (604) 666-2251

Bureaux régionaux:
RÉGION DE L'ATLANTIQUE
Case postale 3545
Succursale postale Halifax-Sud
Halifax, Nouvelle-Écosse
B3J 3J2
Téléphone: (902) 426-8380

RÉGION DE L'ONTARIO
Edifice Arthur Meighen
55 est, rue St-Clair
Pièce 623, 6ième étage
Toronto, Ontario
M4T 1M2
Téléphone: (416) 966-5527

Bureau national:
Commission canadienne des droits
de la personne
257, rue Slater
Ottawa, Ontario
K1A 1E1
Téléphone: (613) 995-1151

RÉGION DU QUÉBEC
2021, avenue Union
Suite 1115, 11ième étage
Montréal, Québec
H3A 2S9
Téléphone: (514) 283-5218

Commission canadienne
des droits de la personne



RAPPORT
ANNUEL
1978

CA1
J720
- A56

Canadian Human Rights Commission

REPORTED AND FORWARDED BY THE COMMISSION



ANNUAL REPORT 1979

National Office:

Canadian Human Rights
Commission
257 Slater Street
Ottawa, Ontario
K1A 1E1
Telephone: (613) 995-1151

Regional Offices:

ATLANTIC REGION

Office address:
Lord Nelson Arcade
Lower Arcade
5675 Spring Garden Road
Halifax, Nova Scotia
B3J 1H1
Telephone: (902) 426-8380

Mailing address:
P.O. Box 3545
Halifax South Postal Station
Halifax, Nova Scotia
B3J 3J2

QUEBEC REGION

2021 Union Avenue
Room 1115, 11th Floor
Montreal, Quebec
H3A 2S9
Telephone: (514) 283-5218

ONTARIO REGION

Arthur Meighen Building
55 St. Clair Avenue East
Room 623, 6th Floor
Toronto, Ontario
M4T 1M2
Telephone: (416) 966-5527

PRAIRIE REGION

Dayton Building
323 Portage Avenue
Room 211, 2nd Floor
Winnipeg, Manitoba
R3B 2C1
Telephone: (204) 949-2189

WESTERN REGION

Montreal Trust Building
789 West Pender, Room 1002
Vancouver, British Columbia
V6C 1H2
Telephone: (604) 666-2251

ANNUAL REPORT

CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION

1979

DEPOSITED UNDER THE ACCESS TO INFORMATION ACT

12,000 copies of this report have been printed, at an estimated cost of \$20,500



© Minister of Supply and Services Canada 1980

Cat. No. HR 1-1979

ISBN 0-662-50762-2



Canadian Human Rights
Commission

*Chief
Commissioner*

Commission canadienne
des droits de la personne

Président

March 31, 1980

The Honourable Jean Chrétien, P.C.
Minister of Justice
Room 438-N
House of Commons
Ottawa, Ontario
K1A 0A6

Dear Mr. Chrétien:

Pursuant to Section 47 of the Canadian Human Rights Act,
I hereby transmit to you the third annual report of the Canadian
Human Rights Commission for the calendar year 1979 for submission
to Parliament.

Yours sincerely,

R.G.L. Fairweather

Encl.

TABLE OF CONTENTS

	<u>Page</u>
i. Letter of Transmittal.....	iii
ii. Explanatory note.....	ix
iii. Preface.....	xi
iv. Recommendations.....	xiii
 1.0 THE MANDATE OF THE CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION.....	 1
 1.1 Amplification of Existing Grounds.....	 4
1.1.1 Provision of goods, services, facilities or accommodation to the physically handicapped.....	 4
1.1.2 Mandatory retirement.....	6
1.1.3 Pregnancy and sexual harassment.....	7
 1.2 Additional Proscribed Grounds of Discrimination.....	 8
1.2.1 Sexual orientation.....	9
1.2.2 Political belief.....	10
1.2.3 Mental handicap (retardation).....	11
1.2.4 Mental illness.....	11
1.2.5 Previous history of mental illness and previous history of dependence on alcohol or other drugs.....	 12
 1.3 Other Revisions to the Act.....	 13
1.3.1 Orders pertaining to hate messages.....	13
1.3.2 Settlements involving the payment of money.....	 13
1.3.3 Filing of affidavits.....	14

TABLE OF CONTENTS (Cont'd)

	<u>Page</u>
1.3.4 Remuneration as defined under the principle of equal pay for work of equal value.....	14
1.3.5 Reporting relationship of the Canadian Human Rights Commission to Parliament....	15
1.4 Litigation.....	15
1.4.1 Jamaican women.....	15
1.4.2 Revenue Canada.....	16
1.4.3 Latif vs the Canadian Human Rights Commission.....	17
2.0 THE NATURE OF DISCRIMINATION.....	19
2.1 Representative Cases.....	20
2.1.1 Discrimination on the grounds of race or colour.....	21
2.1.2 Discrimination on the basis of national or ethnic origin.....	23
2.1.3 Discrimination on the ground of religion.....	24
2.1.4 Discrimination on the ground of age.....	26
2.1.5 Discrimination on the ground of sex.....	28
2.1.6 Discrimination on the ground of marital status.....	32
2.1.7 Discrimination on the ground of physical handicap.....	34
2.2 Tribunals.....	36
2.2.1 The C.H.R.C. et al vs the Western Guard Party.....	36
2.2.2 Helene Cooper vs the Canadian Imperial Bank of Commerce.....	37

TABLE OF CONTENTS (Cont'd)

	<u>Page</u>
2.2.3 Nathalie Bédard vs Department of National Defence.....	37
2.2.4 Bailey and Carson vs Revenue Canada, and Pellerin and McCaffrey vs Revenue Canada.....	37
2.2.5 Foreman, Butterill and Wolfman vs Via Rail.....	38
2.2.6 Bhinder vs Canadian National.....	38
2.2.7 Cooligan et al vs The British American Bank Note Company.....	39
2.2.8 Other Tribunals.....	39
2.2.9 In Camera Tribunals.....	40
 3.0 POLICY AND PROGRAMS.....	 41
 3.1 Regulations and Guidelines.....	 41
3.1.1 Pension and insurance regulations.....	41
3.1.2 Contract compliance.....	42
3.1.3 General guidelines under Section 22(2)...	43
 3.2 Issues of Concern.....	 44
3.2.1 Security clearances, personal history forms, and employment in the federal government.....	44
3.2.2 Section 12(1)(b) of the Indian Act.....	46
3.2.3 Sexual orientation.....	47
3.2.4 Transportation services for the handicapped.....	48
 3.3 National Survey on Discrimination.....	 49
 3.4 Equal Pay for Work of Equal Value.....	 51

TABLE OF CONTENTS (Cont'd)

	<u>Page</u>
3.5 Special Programs.....	53
3.6 Data Collection.....	54
3.7 Equality in Employment.....	55
3.8 International Year of the Child.....	55
4.0 REPRESENTATIONS TO GOVERNMENT.....	57
4.1 Representations to Commissions and Committees...	57
4.1.1 Results of representations made in 1978..	57
4.1.2 Representations made to Commission and Committees in 1979.....	58
4.2 Legislative Intervention.....	59
 APPENDICES	
A Directors' Reports.....	63
B Complaints.....	81
C Intakes Received for Period July-December 1979.....	85
D Information Distributed.....	91
E Audio Visual Projects.....	97

TABLE OF CONTENTS (Concluded)

	<u>Page</u>
F Consultations and Conferences.....	101
G Activities of Commissioners.....	105
H Organization Chart.....	111
I Personnel.....	115

EXPLANATORY NOTE

This report deals with the activities of the Canadian Human Rights Commission under Parts II and III of the Canadian Human Rights Act.

A separate report describing the Commission's work under Part IV of the Act will be presented by the Privacy Commissioner, before the end of May 1980, as directed under Section 60(1) of the Act.

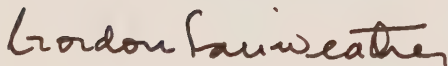
PREFACE

It is said in the city where this Report is being written that the Canadian Human Rights Commission is now being taken seriously by departments and agencies of government and by organizations in the private sector. This, though satisfying, is a curious tribute, since Parliament left no doubt that it was serious about the principle of equality of opportunity when it gave unanimous approval to our legislation in mid-1977. And each occasion this Commission returns to Parliament for money and for comment, parliamentarians urge on us new ideas and initiatives to increase public awareness of the Commission and its activities.

The task of changing attitudes and removing barriers which deny people employment or access to goods and services is a relentless one, and does not permit either slackening of effort or uncertainty of purpose. An editorial in the New York Times of February 9, 1975, sent to us recently by a citizen, provides a benchmark for our manner of responding to needs: "There are no cheap minds or cheap bodies. There are persons. Every one of them holds his or her life dear. Every one of them looks rather like the face each of us sees in the mirror." Because this is true, we must also be on guard against the danger of allowing social policy to wander in its focus from one issue to another as we restlessly monitor the pressure points that demand our attention.

We keep hearing that the public is turning against regulatory boards and commissions established by government, but the number of requests for assistance that are directed to our regional offices and to headquarters belies this notion. These requests also confirm our belief that the public wants to be able to turn over the burden of fears and suspicions about discrimination to a competent agency without encountering hassles over jurisdiction or excuses that solutions are in the hands of somebody else. We believe too that most people agree that efforts to end discriminatory practices must have regulatory force, and this annual report will specify the scope and methodology used in a national survey we conducted, the results of which confirm that our objectives are widely supported.

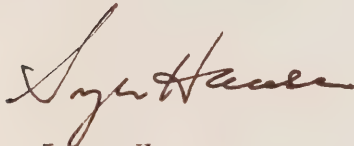
This Commission knows it must not purport to be an alternative to government and to the role of parliamentarians; on the other hand, we also know that timidity is a poor substitute for thoughtfulness in the development of policy. Canadians will not accept neutrality when they are faced with injustices. When we speak out, therefore, we do so reinforced by our legislative obligation to endeavour by persuasion and publicity to discourage or reduce discriminatory practices. That exhortation from Parliament cannot be met by silence.




R.G.L. Fairweather



Rita Cadieux



Inger Hansen



Martin A. Aster



Gloria George



Malcolm MacDonell



Ellen Schmeiser



Walter Tarnopolsky

RECOMMENDATIONS

Sections of this Report where recommendation is found

- 1.1.1 We recommend to Parliament that physical handicap be made a proscribed ground of discrimination for all discriminatory practices listed in the Canadian Human Rights Act, and not just for discriminatory employment practices.

We further recommend that Section 41(4) of the Canadian Human Rights Act be amended (so that Tribunal orders can be made with respect to physical access to facilities or premises by handicapped persons). We also recommend that in its amended form, Section 41(4) include a qualification that the changes to facilities ordered by a Tribunal should not impose undue hardship on the respondent.

- 1.1.2 We recommend to Parliament that Sections 9(2) and 14(c), sections allowing for the imposition of mandatory retirement, be deleted from the Act.

- 1.1.3 We recommend to Parliament that for greater clarity, a definition of "sex" be added to Section 20 of the Canadian Human Rights Act specifying that discriminatory practices based on pregnancy or childbirth, or on sexual harassment, are included in the prohibition of discriminatory practices based on sex.

We further recommend that provision be made permitting special or preferential arrangements for leave to permit parents to care for a child.

- 1.2.1 We recommend to Parliament that sexual orientation be added to the proscribed grounds of discrimination under the Canadian Human Rights Act.
- 1.2.2 We recommend to Parliament that political belief be added to the proscribed grounds of discrimination under the Canadian Human Rights Act.
- 1.2.3 We recommend to Parliament that mental handicap (retardation) be added to the proscribed grounds of discrimination under the Canadian Human Rights Act.
- 1.2.4 We recommend to Parliament that mental illness be added to the proscribed grounds of discrimination under the Canadian Human Rights Act.
- 1.2.5 We recommend to Parliament that previous history of mental illness and previous history of dependence on alcohol and other drugs be added to the proscribed grounds of discrimination under the Canadian Human Rights Act.
- 1.3.1 We recommend to Parliament that Sections 42(1) or 41(2)(a) of the Canadian Human Rights Act be amended so that a more effective order (with respect to hate messages) can be made by a Tribunal.
- 1.3.2 We recommend to Parliament that Section 11(6) of the Canadian Human Rights Act be amended to authorize government departments to make payments as provided for by settlements approved by the Canadian Human Rights Commission.

- 1.3.4 We recommend to Parliament that Section 11(6) of the Canadian Human Rights Act be amended so as to eliminate the contradiction (between remuneration as defined in Section 11 and the Pension and Insurance Regulations made under Section 18 of the Canadian Human Rights Act).
- 1.3.5 We recommend to Parliament that Section 47 of the Canadian Human Rights Act be amended in such a way that the Canadian Human Rights Commission reports to Parliament through the Speakers of the Houses of Parliament, and that the President of the Privy Council be designated as the Minister responsible for Parts I, II and III of the Canadian Human Rights Act.
- 3.2.1 We recommend to Parliament that those persons responsible for employment in the Public Service be directed to review all classified positions, and to eliminate the requirement for a security clearance in all positions which do not actually involve the safety or security of Canada or her allies.

We further recommend to Parliament that the right to have a hearing should apply to any situation involving the denial of an employment opportunity for security reasons.

1.0 THE MANDATE OF THE CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION

As of December 31, 1979, we have had almost two years of experience with the administration of the Canadian Human Rights Act. Under the terms of that Act, we are instructed to receive and investigate complaints of discrimination, to obtain a resolution or settlement where discrimination is established, and to combat discriminatory policies and practices by means of information, education, and research. Our sphere of effectiveness is defined by the Act as being "within the purview of matters coming within the legislative authority of the Parliament of Canada". Nine proscribed grounds of discrimination are listed in Section 2 of the Act: race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status, conviction for which a pardon has been granted, and, in matters related to employment, physical handicap; two of these are elaborated on for greater clarity in Section 20.

Complaints may be acted upon only if they concern one or more of these nine specified proscribed grounds, and if they concern a discriminatory practice as laid out in Sections 5 to 13 of the Act.

The Commission has, naturally, encountered a number of situations where persons or agencies seeking to escape our unwelcome attentions have turned to these three areas of the Act (jurisdiction, proscribed grounds, discriminatory practices), searching for reasons why the law should not apply to their case. Conversely, we have inevitably been approached by persons seeking redress whose circumstances apparently do not fit into the terms of the Act, but who argue that by their reading of the legislation they should be able to claim recourse through the Commission.

This year as last, therefore, a substantial proportion of our work has involved the definition of our mandate, both by policy decisions of the Commission and by legal challenges in the courts. We have consistently

chosen a broad interpretation of our legislation, seeking in the words of the Act to extend the present laws of Canada so as to give effect to the principles of equal opportunity. Others have sought to establish more narrow limits to the application of this principle.

In our last Annual Report, we noted that further experience with the administration of the Act would be in order before we approached Parliament to propose revisions to our mandate. We have built up a larger understanding of the effectiveness and the limitations of the Canadian Human Rights Act since our last report to Parliament, and in the following pages we will be making recommendations for improvements to what we consider to be already a very good piece of legislation.

As will always be the case, during 1979 large numbers of people turned to the Canadian Human Rights Commission for help with problems which we could not formally address. Appendix C lists the subjects on which we were contacted. From July to December 4,882 intakes were registered. Of these, 1328 were referred to other agencies, 2722 were handled as inquiries, 438 involved contact with groups or the media, and 394 were treated as possible complaints or informal complaints.

It is perfectly natural that persons in trouble would approach an agency called the Human Rights Commission. It must be accepted, therefore, that a substantial portion of our resources will be expended upon our initial dealings with those who contact us even if it turns out that we are not able to deal with their problems. But our responsibility extends even further. If we are not merely to tell people that we cannot help them, under the bureaucratically correct grounds of jurisdiction, but if we are to attempt to direct these persons to agencies which can help, we must be prepared to meet a significant demand. In terms of the Commission's mandate, then, we find ourselves with both a formal mandate as dictated by our legislation and an informal mandate dictated by circumstances. Flexibility, a broad approach, openness, and energy must characterize our response to both mandates.

Amongst the cases which fall into our informal mandate, there are many which are not even closely related to our purpose of correcting discriminatory practices. On the other hand, there are also many which are very similar to the types of situations which the Commission was established to address, but which miss being included in our formal legislative mandate: because they do not involve any of the nine proscribed grounds of discrimination; because the existing grounds would require more ample definition to include these problems; because certain practices are exempted from being found to be discriminatory; or because certain provisions of the Act are worded in a restrictive manner or in wording which is open to interpretation.

Several of these issues would appear, on philosophical and humanitarian grounds as well as on the basis of logic, to be natural candidates for inclusion into the protection offered by the Canadian Human Rights Act. The situation of the person who is denied employment on the basis of his or her sexual orientation or his or her political belief is parallel to the situation of the individual denied a job on the basis of religion or age; someone who is excluded from a facility or service because of physical handicap is in a similar state to someone who is denied employment because of handicap.

We consider that the time has come to recommend to Parliament that certain discriminatory situations be brought into our formal mandate. We have been unable to rectify the types of discrimination listed in the following paragraphs; yet, we are convinced that each of these issues represents a mature social concern widely accepted by Canadians. Support for a stronger mandate to fight discrimination is clearly indicated by the results of a survey of public opinion conducted by the Commission (see Section 3.3).

We would require the resources, as well as the mandate, to take on these problems for which there is presently no redress. There is no question that administration of the Canadian Human Rights Act in its existing form already stretches the capacity of a staff

that is considerably smaller than that originally envisaged for the Commission. Our numbers were frozen long before we reached our full complement, and have since been reduced by cuts. We therefore must accompany our recommendations to Parliament for a broader, more effective Act with the observation that the recourse that can be provided to victims of discrimination is dependent on the resources available to do it.

1.1 AMPLIFICATION OF EXISTING GROUNDS

Two grounds already proscribed as a basis of discrimination by the Canadian Human Rights Act, physical handicap and age, are limited in their application by restrictions built into the Act. A third, sex, requires amplification so as to establish clearly that the victims of certain practices or policies can be protected.

1.1.1 PROVISION OF GOODS, SERVICES, FACILITIES OR ACCOMMODATION TO THE PHYSICALLY HANDICAPPED

WE RECOMMEND TO PARLIAMENT THAT PHYSICAL HANDICAP BE MADE A PROSCRIBED GROUND OF DISCRIMINATION FOR ALL DISCRIMINATORY PRACTICES LISTED IN THE CANADIAN HUMAN RIGHTS ACT, AND NOT JUST FOR DISCRIMINATORY EMPLOYMENT PRACTICES.

The Canadian Human Rights Act prohibits discrimination on the ground of physical handicap in employment only. Many groups representing the handicapped have expressed the need to extend our coverage to provision of goods, services, facilities and accommodations. Major areas under federal jurisdiction which would be required not to differentiate adversely against the physically handicapped are: transportation; communications; access to federal buildings and facilities; and federal programs.

It is the opinion of the Commission that Canadian society has moved considerably ahead of the social policy it accepted in 1977 with respect to discrimination against the physically handicapped. At that time, caution about the costs of removing physical barriers to the disabled won out over social concern for equality of opportunity. Representations made to us over the last two years, sampling of public opinion, and recent legislative developments in several provinces have convinced us, however, that Canadians are no longer prepared to accept this form of discrimination.

We have been active, under Section 22(1) of our legislation, in encouraging the development and improvement of access to services and facilities by the handicapped. But we must be able to accept complaints and arrive at settlements for significant change to be brought about, both in practices and in attitudes. Fine words butter no parsnips.

Further, Tribunals should be enabled to make orders which would require respondents to make changes to facilities, thus permitting access by the physically handicapped.

WE THEREFORE RECOMMEND THAT SECTION 41(4) OF THE CANADIAN HUMAN RIGHTS ACT BE AMENDED. WE ALSO RECOMMEND THAT IN ITS AMENDED FORM, SECTION 41(4) INCLUDE A QUALIFICATION THAT THE CHANGES TO FACILITIES ORDERED BY A TRIBUNAL SHOULD NOT IMPOSE UNDUE HARDSHIP ON THE RESPONDENT.

It is the Commission's view that for such facilities as trains, buses, airplanes, and public buildings to be made accessible to the handicapped, planning, scheduling, and implementation must be overseen. It may also be necessary for the government to share in the financial cost of major changes in some way, whether by subsidies or some other arrangement. A responsible body to oversee the planning and financing of these changes should therefore be designated by Parliament.

1.1.2 MANDATORY RETIREMENT

WE RECOMMEND TO PARLIAMENT THAT SECTIONS 9(2) AND 14(c), SECTIONS ALLOWING FOR THE IMPOSITION OF MANDATORY RETIREMENT, BE DELETED FROM THE ACT.

We welcome the report of the Special Senate Committee on Retirement Age Policies, which recommends that mandatory retirement based on age be progressively abolished, and that all human rights legislation be reviewed to eliminate any loopholes which permit age discrimination because of employee benefits and similar plans.

Discrimination based on age is proscribed under the Canadian Human Rights Act, but there are limitations placed on this form of protection. Sections 9(2) and 14(c) allow the exclusion from membership in an employee organization and the termination of the employment of individuals who have reached the normal age of retirement for individuals working in positions similar to the position of that individual.

The Commission has presented a brief to the Special Senate Committee on Retirement Age Policies on this subject; we have joined with the Conference Board of Canada in a large scale research project on mandatory retirement; and we have been approached by persons wishing to claim discrimination based on age in this regard. As we said in our brief, on the face of it, the concept of mandatory retirement is not in keeping with the principles of the Canadian Human Rights Act.

Based on our research and our experience, we consider that the practice of mandatory retirement should no longer be excluded from the discriminatory practices proscribed by our legislation. The possibility would still remain for employers to claim a bona fide occupational requirement under Section 14(a)

if it could be established that workers above a certain age could not carry out the functions of a particular position - but age should not arbitrarily be used as a criterion with the result that capable persons who desire to work are denied employment on the basis of their age alone. Section 14(b) would also remain, providing for legal minimum and maximum ages under law or regulations.

1.1.3 PREGNANCY AND SEXUAL HARASSMENT

WE RECOMMEND TO PARLIAMENT THAT FOR GREATER CLARITY A DEFINITION OF "SEX" BE ADDED TO SECTION 20 OF THE CANADIAN HUMAN RIGHTS ACT SPECIFYING THAT DISCRIMINATORY PRACTICES BASED ON PREGNANCY OR CHILDBIRTH, OR ON SEXUAL HARASSMENT, ARE INCLUDED IN THE PROHIBITION OF DISCRIMINATORY PRACTICES BASED ON SEX.

The Canadian Human Rights Commission has taken the position that the prohibition of discrimination on the ground of sex includes the prohibition of discrimination because of pregnancy, childbirth, or related medical conditions. On this basis, the Commission is presently dealing with a number of cases which involve adverse differentiation because of pregnancy. It may be, however, that this interpretation of the Act would not stand up in the courts. In a recent Supreme Court decision involving pregnancy, the reasoning was adopted that adverse differential treatment had been applied to pregnant women because they were pregnant and not because they were women. We consider that it would be appropriate, therefore, for a definition of "sex" to be added to Section 20 of the Canadian Human Rights Act specifying that discriminatory practices based on pregnancy are included in the prohibition of discriminatory practices based on sex.

WE FURTHER RECOMMEND THAT PROVISION BE MADE PERMITTING SPECIAL OR PREFERENTIAL ARRANGEMENTS FOR LEAVE TO PERMIT PARENTS TO CARE FOR A CHILD.

That is, since the prohibition of discrimination based on pregnancy forbids favourable differential treatment as well as adverse differential treatment, Section 14 of the Act would have to be amended to provide for additional leave or special benefits related to the birth of a child, or adoption of a child or care of a child.

Similarly, the Commission has taken the position that sexual harassment is included in the general prohibition of discrimination based on sex. Unfavourable treatment resulting from a refusal of sexual attentions, as well as the unwanted and unsought reception of sexual attentions are, thus, dealt with as discriminatory practices based on sex. In order to ensure that this interpretation of the Act has legal validity, "sexual harassment" should be included in a definition of "sex" under Section 20.

1.2 ADDITIONAL PROSCRIBED GROUNDS OF DISCRIMINATION

When the Canadian Human Rights Act was discussed in 1977 by the Standing Committee on Justice and Legal Affairs, members of the Committee agreed not to include certain suggested proscribed grounds of discrimination, deemed to be contentious, in order not to imperil the swift and unanimous passage of the Bill. The Committee judged that after the Canadian Human Rights Commission had had a chance to establish its programs and to evaluate the effectiveness of its legislation, it could recommend the inclusion of other proscribed grounds of discrimination to Parliament.

While it is undeniable that a young Commission with a small staff is fully occupied in handling complaints on the nine grounds presently included in the Act, nevertheless, it is also undeniable that side-by-side with the forms of discrimination we are empowered to deal with, there exist other forms of discrimination which have the

same unfavourable consequences for the victims but for which there is no recourse. We consider that, on moral grounds alone, the victims of these forms of discrimination are entitled to the same protection of their rights as the victims of the forms of discrimination now covered by the Canadian Human Rights Act. We also consider that the Commission now has the experience and expertise to implement a broader range of grounds, provided that adequate staff resources were made available to it.

In the provinces, the three grounds of discrimination addressed in this section of this report, sexual orientation, political belief, and psychological handicaps such as retardation, mental illness, and psychopharmacological dependence, are also perceived as major concerns. Some provinces have already included one or more of these grounds in their codes; others are considering doing so.

1.2.1 SEXUAL ORIENTATION

WE RECOMMEND TO PARLIAMENT THAT SEXUAL ORIENTATION BE ADDED TO THE PROSCRIBED GROUNDS OF DISCRIMINATION UNDER THE CANADIAN HUMAN RIGHTS ACT.

An individual's sexual orientation, whether expressed or not, determines whether that person would choose to express his or her sexuality with a person of the opposite sex or the same sex. The most commonly used terms to identify types of sexual orientation are: heterosexuality; bisexuality; and homosexuality.

Although moral or religious convictions about homosexuality are relevant to the private lives of individuals, when it comes to job performance or access to services sexual orientation is irrelevant. Whatever one's views are on the propriety of certain forms of sexual preference, therefore, it must still be

acknowledged that persons who are denied equality of opportunity on the basis of their sexual orientation are being discriminated against. It is on this basis that we recommend the addition of sexual orientation as a proscribed ground of discrimination.

The public opinion survey conducted by the Commission during 1979 indicates that two out of three Canadians think that sexual orientation should not be a barrier to employment. Asked if a self-acknowledged homosexual with the best qualifications for a job as a national security agent with the R.C.M.P. should be hired, 68% said yes, 25% said no, and 7% were indifferent or had no opinion.

1.2.2 POLITICAL BELIEF

WE RECOMMEND TO PARLIAMENT THAT POLITICAL BELIEF BE ADDED TO THE PROSCRIBED GROUNDS OF DISCRIMINATION UNDER THE CANADIAN HUMAN RIGHTS ACT.

The social costs of discrimination based on political belief relate to the quality of democratic life. Discrimination based on political belief is an infringement on the freedoms of opinion, speech, and association. To the extent that persons are at risk to discriminatory consequences because of their political belief, and therefore curtail their participation in the democratic process, society becomes more one-dimensional and less responsive to the need for change.

In the definition of 'political belief', we would include: membership in a political party or group; active participation or relationship with members of a political association; and expressed opinion on how society and government work and should work.

There may be a bona fide occupational requirement for the incumbents of certain positions not to be actively involved in partisan politics or in some other manifestations of political belief.

1.2.3 MENTAL HANDICAP (RETARDATION)

WE RECOMMEND TO PARLIAMENT THAT MENTAL HANDICAP BE ADDED TO THE PROSCRIBED GROUNDS OF DISCRIMINATION UNDER THE CANADIAN HUMAN RIGHTS ACT.

There are various degrees of impairment suffered by mentally retarded individuals. Many mentally retarded persons are capable of participation in the social and economic life of society even if on a limited basis. Their difficulties are often made worse, however, by attitudes and practices which deny them access to employment opportunities and services on purely discriminatory grounds. That is, they are refused opportunities on the false assumption that they are less capable than they really are.

Section 14(a) of the Human Rights Act makes provision for the establishment of a bona fide occupational requirement. This provision would protect employers against complaints of discrimination if they refused employment on the basis of mental handicap where it could be demonstrated that the job required certain abilities. The mentally handicapped would, however, be offered recourse if they were unfairly denied opportunities.

1.2.4 MENTAL ILLNESS

WE RECOMMEND TO PARLIAMENT THAT MENTAL ILLNESS BE ADDED TO THE PROSCRIBED GROUNDS OF DISCRIMINATION UNDER THE CANADIAN HUMAN RIGHTS ACT.

While some forms of mental illness can be totally incapacitating, many sufferers from mental illness are capable of participation in the life of the community. Many forms of mental illness respond extremely well to drugs and other forms of therapy. Persons tend to be judged by employers and other people making decisions about them, however, on the basis of an idea of what their illness entails and not on the basis of their actual condition. Human rights principles would suggest, on the other hand, that reasonable accommodation should be made for people who are competent to carry out given responsibilities. Again under this ground, the establishment of a bona fide occupational requirement would protect employers against complaints of discrimination in cases where particular qualities were required for the job.

1.2.5 PREVIOUS HISTORY OF MENTAL ILLNESS AND PREVIOUS HISTORY OF DEPENDENCE ON ALCOHOL OR OTHER DRUGS

WE RECOMMEND TO PARLIAMENT THAT PREVIOUS HISTORY OF MENTAL ILLNESS AND PREVIOUS HISTORY OF DEPENDENCE ON ALCOHOL AND OTHER DRUGS BE ADDED TO THE PROSCRIBED GROUNDS OF DISCRIMINATION UNDER THE CANADIAN HUMAN RIGHTS ACT.

Persons having a previous history of mental illness or a previous history of alcoholism frequently encounter great difficulties in obtaining employment. Their past problems may have caused them to have a poor work history, which is held against them even although they are now rehabilitated and competent to assume responsibilities. Discriminatory attitudes therefore cause them to be denied opportunities. We consider that persons should be evaluated on the basis of their present condition and prognosis, and not on the basis of their previous history.

1.3 OTHER REVISIONS TO THE ACT

Certain provisions of the Canadian Human Rights Act have proven to be less effective in practice than they were intended to be. Others have proven with experience not to take into account certain procedural problems or specific situations. We are recommending the following adjustments to the wording of the Act so that the letter of the law and the spirit of the law can be brought into closer harmony.

1.3.1 ORDERS PERTAINING TO HATE MESSAGES

Section 13 of the Canadian Human Rights Act prohibits the repeated communication of hate messages by means of the telephone. Sections 42(1) and 41(2)(a), however, limit the order that a Tribunal may make when a finding of discrimination has been made under Section 13. In a recent case where discrimination was found by a Tribunal under Section 13, therefore, the Western Guard Party has continued to communicate recorded telephone messages which are only slightly different in nature from those on which the complaints were based, because the Tribunal order touched only on the subject and content of the messages entered in evidence, and not on the use of the telephone for this purpose.

WE THEREFORE RECOMMEND TO PARLIAMENT THAT SECTIONS 42(1) OR 41(2)(a) OF THE CANADIAN HUMAN RIGHTS ACT BE AMENDED SO THAT A MORE EFFECTIVE ORDER CAN BE MADE BY A TRIBUNAL.

1.3.2 SETTLEMENTS INVOLVING THE PAYMENT OF MONEY

In cases where a federal government department, as respondent, agrees to a settlement which involves the payment of money to the complainant, some departments have taken the position they have no authority to pay money out pursuant to a settlement approved by the Canadian Human Rights Commission.

Consequently, it may be necessary to establish a Human Rights Tribunal and make an order on consent that

may be registered with the Federal Court.

THE COMMISSION RECOMMENDS TO PARLIAMENT THAT SECTION 38 OF THE CANADIAN HUMAN RIGHTS ACT BE AMENDED TO AUTHORIZE GOVERNMENT DEPARTMENTS TO MAKE PAYMENTS AS PROVIDED FOR BY SETTLEMENTS APPROVED BY THE CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION.

1.3.3 FILING OF AFFIDAVITS

Section 41 of the Federal Court Act allows Ministers of the Crown to file an affidavit refusing to produce documents in proceedings before the Federal Court. Section 44(2) of the Canadian Human Rights Act, in turn, deals with the right of Ministers to file affidavits under Section 41 of the Federal Court Act. In the event that the Freedom of Information legislation proposed in the 31st Parliament (Bill C-15) is passed by the 32nd Parliament, a consequential amendment to the Canadian Human Rights Act would be required, repealing Sections 44(2) and (3) of that latter Act, because it would no longer be possible for Ministers of the Crown to file such affidavits.

1.3.4 REMUNERATION AS DEFINED UNDER THE PRINCIPLE OF EQUAL PAY FOR WORK OF EQUAL VALUE

Section 11(6) of the Canadian Human Rights Act provides that for the purpose of equal pay, wages means any form of remuneration, including "employer contributions to pension funds or plans, long-term disability plans, and all forms of health insurance plans". The provision could lead to a conflict with Regulations under Section 18 of the Canadian Human Rights Act dealing with pensions and insurance. Those Regulations provide that employee contributions and benefits under any insurance or pension plan must be equal as between sexes. However, employer contributions can vary to the extent necessary to take into consideration actuarial factors.

THE COMMISSION RECOMMENDS TO PARLIAMENT THAT SECTION 11(6) OF THE CANADIAN HUMAN RIGHTS ACT BE AMENDED SO AS TO ELIMINATE THIS CONTRADICTION.

1.3.5 REPORTING RELATIONSHIP OF THE CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION TO PARLIAMENT

Under its legislation, the Canadian Human Rights Commission reports to Parliament through the Minister of Justice. The Minister of Justice is also the Attorney General of Canada and, as such acts for government agencies and departments in any litigation concerning them, including litigation in which they take an adversarial position vis-à-vis the Canadian Human Rights Commission.

WE THEREFORE RECOMMEND TO PARLIAMENT THAT SECTION 47 OF THE CANADIAN HUMAN RIGHTS ACT BE AMENDED IN SUCH A WAY THAT THE CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION REPORTS TO PARLIAMENT THROUGH THE SPEAKERS OF THE HOUSES OF PARLIAMENT, AND THAT THE PRESIDENT OF THE PRIVY COUNCIL BE DESIGNATED AS THE MINISTER RESPONSIBLE FOR PARTS I, II AND III OF THE CANADIAN HUMAN RIGHTS ACT.

1.4 LITIGATION

The Commission's mandate under the Canadian Human Rights Act was the subject of litigation during 1979. Decisions of the Commission to deal with certain complaints, and one decision not to accept a complaint, were challenged in the courts.

1.4.1 JAMAICAN WOMEN

A number of women from Jamaica, admitted to Canada as domestics, filed a complaint with the Commission on March 1st, 1978, the first day that the Canadian Human Rights Act was fully in effect. At the time they filed their complaint, these women had all received deportation notices because they had falsely claimed that they did not have any children when they first came to Canada. They alleged that they were being singled out for deportation, among the many other entrants to Canada who had provided false information, because they were women and because they were black.

The Canadian Human Rights Commission took the position that it had a statutory duty to investigate the allegation. The Canada Employment and Immigration Commission took the position that any of its actions under the Immigration Act were beyond the reach of the Canadian Human Rights Act.

After a year and a half of legal proceedings, an agreement was reached between the Honourable Ron Atkey, Minister of Immigration, and Gordon Fairweather, Chief Commissioner of the Canadian Human Rights Commission. Their understanding was that the Canadian Human Rights Commission would have the right to investigate complaints against the Immigration Department, but before doing so it would draft and pass guidelines and regulations setting out the investigative procedures it would use. The guidelines and regulations are in the process of being prepared.

None of the women has actually been forced to leave Canada permanently. Their presence in Canada was temporarily regularized by Minister's Permits, and they will be granted permanent resident status by Order in Council. Once this has been done, the Canadian Human Rights Commission will consider their complaints to be resolved.

1.4.2 REVENUE CANADA

Several complaints were received pertaining to sections 63 and 109 of the Income Tax Act. Common-law couples had complained that the Income Tax Act discriminated against them on the basis of marital status by not allowing the dependent common-law spouse to be claimed under the married exemption. Male single parents complained that the Income Tax Act allows more liberal child care deductions to females. The Commission appointed a Human Rights Tribunal to inquire into these complaints. In an application for a Writ of Prohibition the Attorney-General took the position that something done by the government under statutory requirements

could never be discrimination. The Canadian Human Rights Commission argued that Parliament, by passing the Canadian Human Rights Act, repealed by implication any discriminatory sections of prior statutes. The Honourable Associate Chief Justice, Mr. Justice Thurlow, refused the Order for Prohibition, saying that the issue should be decided by the Human Rights Tribunal in the first instance.

1.4.3 LATIF VS THE CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION

Mr. Latif's complaint was not accepted by the Canadian Human Rights Commission because the discriminatory act complained of, his dismissal from his job, had occurred in 1974, some four years before the Canadian Human Rights Act came into effect. Mr. Latif challenged this decision under the Federal Court Act. The case clarified several issues:

- (i) The Canadian Human Rights Act does not apply retroactively;
- (ii) Continued insistence that an action or decision was justified, and adherence to the original decision or action, does not constitute continuing discrimination
- (iii) The Commission cannot refuse to accept a complaint. The proper course for the Commission is to accept the filing of the complaint, as it has a statutory duty to do, and then to dismiss the complaint under s.33 of the Act; and
- (iv) Decisions of the Commission to dismiss or not to deal with complaints should be made in a quasi-judicial manner.

2.0 THE NATURE OF DISCRIMINATION

Because of the make-up of the federal sector (large corporations in the private sector, crown corporations, government agencies and programs) blatant forms of prejudice are not usual in the cases dealt with by the Canadian Human Rights Commission, although they do occur. Our complainants have rarely been told in so many words: "We are not promoting you because you are black", or "Your job is being terminated because you are a Moslem".

But the discrimination we are called on to address is no less real for being less egregious. People do not have to be directly insulted to find that they are not getting the same opportunities as others. Nor does the discriminatory situation have to have been set up with the deliberate intention of excluding them.

Instead, customs and habits and regulations and procedures gradually solidify into a system which cannot or will not accommodate certain individuals. The organization has set up a schedule of work that does not make allowances for holidays of minority religions; the job calls for persons of a certain height and weight, thus excluding most women and many men of non-caucasian origin; applicants are screened by means of a test which is unintentionally biased against native people.

Some people do run into straightforward and open denial of opportunity ---- particularly women and the physically handicapped. There is now more awareness of discrimination against women; people are becoming more circumspect about denying them equal treatment. But no such qualms appear to exist about denying opportunities to the physically handicapped. Sensitivity to this form of discrimination is not yet so high that organizations do not blithely and bluntly refuse to employ disabled persons, or even persons who might some day become disabled, without any misgivings. Sex and physical handicap are, therefore, not surprisingly the grounds that turn up most frequently in our case load.

The following table shows the number of times each of the nine prohibited grounds of discrimination has been cited in formal complaints since March 1978. The total is higher than the total number of complaints received, because complainants frequently cite two or three grounds in their statements.

Age.....	93	Physical handicap....	125
Race.....	107	Religion.....	34
Colour.....	75	Sex.....	183
National or		Conviction for	
ethnic origin...	109	which pardon	
Marital status...	59	received.....	3

2.1 REPRESENTATIVE CASES

Significant progress was made in 1979 in a number of areas. The Armed Forces, for example, have extended greater equality of opportunity to women by accepting female applicants into training programs for pilots, accepting women into units performing the Changing of the Guard on Parliament Hill, introducing a program of gradual integration of the military colleges, and resolving to some extent complaints of women who had been unable to join Militia units or get summer cadet training. While a number of outstanding issues remain to be resolved by the Armed Forces ---- among them problems related to age, physical handicap, sex, and religion ---- officials of the Department of National Defence have shown their willingness and their intention to bring their systems into compliance with the Human Rights Act.

The number of settlements involving epilepsy and employment was another encouraging development. In most cases, considerable resistance on the part of the employer had to be overcome, but the result turned out to be satisfactory to both the employer and the complainant. Similarly several cases involving religious holidays met with strong objections from the employers in the initial stages but ended with acceptance of the principle of accommodation of religious obligations.

The signing of a memorandum of understanding by the Chief Commissioner and the Minister of Immigration was a major recognition of the application of the CHRA to the administration of federal legislation; as well, the courts refused to block a Tribunal established by the Commission from hearing complaints against the Income Tax Act. Our cases alleging discriminatory practices in the administration of legislation are therefore proceeding.

Progress in many areas, it should be noted, took place without the catalyst of a formal complaint. Our staff have been able to see a large number of discriminatory situations resolved without there having been a formal complaint to be recorded in the official statistics.

2.1.1 DISCRIMINATION ON THE GROUNDS OF RACE OR COLOUR

The Western Guard Party of Toronto was operating a tape-recorded message which could be reached by telephone. The message proclaimed the supremacy of the white race and attacked Jews for being determined to destroy the white race by means of communism. The Party refused to withdraw or change the messages. The Human Rights Commission therefore established a Tribunal which found the messages to be discriminatory and ordered the respondent to refrain from using this subject matter in any future messages.

A black working with a crew laying ties for a railway company resigned from his job one week before the end of his term, claiming that he had been harassed. Investigation showed that there had been racially motivated irregularities in his employment, and that very few blacks were employed by the company. In

the settlement, the complainant received the wages that he had lost by quitting early, and the company agreed to send notices of job vacancies to a local black community organization.

A customer who presented a \$100 bill in a bank felt that undue measures were taken by the teller to authenticate the bill because he was a Native person. The teller refused to explain her actions at the time. The bank maintained that the teller was acting under routine instructions to verify all large bills. Nevertheless, a letter of apology was sent to the customer.

When a member of a racial minority group is refused a service or loses an employment opportunity, there may very well have been no overt statement of racial prejudice, but the person will still be correct in suspecting that discrimination has taken place. In other cases, there will have been valid reasons for the denial of service or opportunity, reasons either not obvious or not acceptable to the affected person, who therefore alleges that race or colour was the main factor. Much of how a person views the situation will depend on very subtle details of the way he or she was treated.

Members of visible minorities who are selected for procedures such as secondary customs examinations, for example, may protest that they were singled out because of their colour ---- particularly if their objections are received with an impatient or hostile response by the examining officer. Other people may run into problems, such as difficulty in cashing a cheque or obtaining credit, which appear to them to be based on race or colour. Again, their suspicions will be reinforced if they are treated perfunctorily or aggressively.

We have dismissed a number of complaints which could not be substantiated after careful investigation, but the residue of past overt prejudice, and the continuing experience on the part of racial minority group members of negative attitudes will persist in making this an area of extensive concern to the Commission.

Other complaints, like that of the man who received an envelope from a federal department with a racial epithet written on it, or like the case of the radio station which broadcast a distorted description of the death of an East Indian in a news story, reveal blatant racism. Yet others suggest that administrative policies and practices lead to generalized differential treatment on the ground of race, particularly for Native People.

A case carried over from last year, the complaint of several Jamaican women against the Immigration Service, is described elsewhere in this report.

2.1.2 DISCRIMINATION ON THE BASIS OF NATIONAL OR ETHNIC ORIGIN

A student from Pakistan, present in Canada on a visa to study marine engineering, alleged that a company which had an arrangement with his school to take on students who needed job experience as part of their training had refused to hire him because of his national origin and race.

Investigation showed that there had been a misunderstanding on the part of the student. No such arrangement existed, and the company had not hired any students for 3 years. There were no vacancies and in fact people were being laid off. The company expressed its regret to the student that it could not offer him a position and the student was satisfied that no discrimination had taken place.

A significant number of complaints based on national or ethnic origin are closely related to or identical with complaints based on race or colour, since a large proportion of non-white Canadians have their origins outside this country. The complaint, resolved by the Commission, of a person who had immigrated to Canada from South America and who felt with some reason that because he was an immigrant the authorities were not conducting a proper inquiry into an accident involving his daughter is an example. Such suspicions on the part of immigrants, like those of visible minority groups, are unfortunately only consistent with their previous experience of unfavourable attitudes or uncomprehending authorities.

There are, however, other aspects to discrimination on the grounds of national or ethnic origin. For instance, the impact on persons whose family connections are with certain Eastern European countries of the practice of demanding security clearances for many government positions is alluded to elsewhere in this report. And a case that attracted media attention is that of a Canadian quarterback who alleges that the designated import rule in the Canadian Football League restricts opportunities for Canadian quarterbacks to get jobs.

2.1.3 DISCRIMINATION ON THE GROUND OF RELIGION

A Moslem employee of a communications company lost his job over the question of having time off each week to attend prayers at his Mosque. After conciliation, a settlement was reached, which does not impose undue hardship on the employer, by which the employee will be allowed to take 1 1/2 hours per week as leave without pay. He has been re-instated with retroactive pay and benefits.

In a similar case, a member of the World Wide Church of God was fired by a mining company after requesting leave for special religious holidays. Under the settlement, he will be allowed to use vacation entitlements for special religious days and will be allowed to take leave without pay in situations where his vacation entitlements have not built up.

A settlement was reached with the Department of National Defence by which members of the Sikh faith will be allowed to enlist in the Armed Forces. Sikh men are required by their religion not to cut their hair or their beards and to wear a turban. The Department of National Defence has agreed to allow Sikhs who enlist to wear a green turban as part of their official uniform.

Religious holidays and the wearing of turbans by Sikhs formed the basis of most of the complaints based on religion received by the Commission in 1979. Two tribunals were established on these subjects, one to hear the complaint of a woman who lost her job with a bank over the question of religious holidays, and one to hear the complaint of a Sikh who lost his job in a railway yard after the entire workplace was made a hard hat area. The former tribunal did not sit, as a settlement was reached before the date of the hearing. The settlement included an offer to re-employ the woman and compensation. The case of the Sikh who could not wear a hard hat was heard in December in Toronto and adjourned for written argument. The decision is expected in 1980.

One complaint on the ground of religion was quite different, citing Section 10 of the Canadian Human Rights Act by which it is a discriminatory practice to enter into an agreement which deprives or tends to deprive people of employment opportunities on a prohibited ground of discrimination. The complaint

alleged that by entering into an agreement to send workers to Saudi Arabia, Bell Canada was denying opportunities to its Jewish employees. This was the second complaint accepted by the Commission on the issue of the Bell-Saudi Arabia contract; it was accepted after clauses in the contract obliging Bell Canada to observe the laws and customs of Saudi Arabia were brought to light in January 1979.

A large number of interviews were conducted during the investigation, including interviews with persons who had been refused the chance to go to Saudi Arabia; the investigation did not substantiate the complaint. The complaint was dismissed, and Bell Canada provided the Commission with written assurances that its past practices and future intentions comply with the Canadian Human Rights Act.

2.1.4 DISCRIMINATION ON THE GROUND OF AGE

An individual's application for employment as a police officer with one of the railways was not accepted because he was over 30 years old. Company officials explained that the personnel officer who dealt with the application was influenced by the organization's past policy. In the settlement, the application was accepted, the Commission will monitor the situation, and the company has made renewed efforts to make sure that its officers are aware of the firm's policy concerning age, and of the requirements of the Canadian Human Rights Act.

In order to determine seniority, a company was using date of birth as a tie-breaker when two persons who had joined the company on the same day were in line for the same opportunity. The Commission found this to be a discriminatory practice. It was necessary to dismiss the

complaint, however, because the discrimination had occurred before the Canadian Human Rights Act came into effect.

A number of complaints have been received against organizations which do not hire persons over a certain age for certain jobs, and very few settlements have yet been reached in this difficult area. Tribunals have been established to hear the complaints of persons who could not get jobs as bus-drivers because they were over 35 years old, and of six men over the age of 30 who were not considered as applicants to become airline pilots. After this Tribunal was announced, 4 more complaints were filed, bringing the total to ten. In both cases, the employers maintain that their reasons for not hiring these comparatively young applicants outweigh the discrimination involved, and they refuse to change their criteria. The members of the Tribunals will be asked to determine whether a maximum age for applicants is a bona fide occupational requirement. Other complaints have been received from persons as young as 24 who were too old to be considered as applicants for the armed forces.

Being under a given age is also used as a criterion in a number of temporary employment programs, such as those for summer students, and complaints on that basis are being investigated. One of the factors in these cases is the possibility that, if they improve opportunities for disadvantaged groups, these programs could be described as 'special programs' under Section 15 of the Human Rights Act.

Some people were denied opportunities because they were too young. Investigation is continuing into complaints by persons denied driver's jobs because the organization's insurance coverage only applied to persons over the age of 25.

Although the Canadian Human Rights Act permits compulsory retirement "at the normal age of retirement

for employees working in positions similar to the position of that individual", some complaints of forced retirement at arbitrary age limits are being dealt with where it appears that the "normal age of retirement" is open to question.

2.1.5 DISCRIMINATION ON THE GROUND OF SEX

A woman was demoted from her position with a communications company, and her salary reduced correspondingly, as soon as she announced that she was pregnant. In the settlement of the complaint, she was reinstated in her original job, paid for the wages she had lost through the demotion, and suffered no loss of seniority for the period that she was forced to work at a lower level.

A woman complained to the Commission that her employers had refused to extend dental, prescription and provincial health insurance to her husband, although they regularly extended such coverage to wives of male employees, whether the wives were dependent on their husbands or not. The company has changed its plan so that it applies equally to male and female employees; the complainant's husband is now eligible for coverage.

One woman was not allowed to apply for a job with an airline in the North; another was not referred to an orderly position, although she was fully qualified, because the job notice specified men only; a third could not apply for a job involving late shifts because the employer wanted to have an all-male staff. In all of these complaints, the settlement dealt

with discriminatory recruitment practices. In two cases, the job referral agency agreed that it should not have accepted discriminatory notices, instituted training measures for its staff, and referred the women to the jobs. In the third, the airline continued to maintain that there would be difficulties finding private accommodation in the North, but agreed to accept applications from women.

As we have mentioned, there still exist situations where people feel unabashed at straightforwardly refusing opportunities to women simply because they are women. A classic example, still to be resolved, is the policy of the Armed Forces against women performing in combat roles; this policy has led to women's ineligibility for many units, for example militia regiments and pilot units, which may one day see combat. The Armed Forces has modified its procedures so that some women are being accommodated. For instance, the unit presenting the Changing of the Guard ceremony on Parliament Hill was formerly closed to women because it was designated a combat unit. After the settlement of a complaint on this subject, the unit ceased to be designated for combat, and 15 women joined the unit and trained during the spring and summer of 1979. Of this group about 10 paraded on the Hill.

Women encounter this type of refusal not only in the Armed Forces but in many other sectors of employment. Often, facilities are the reason given; in other cases height and weight requirements disqualify women who could in fact do the job. One woman complained to the Commission after she was transferred from one ship to a less well-paid job on another because she was the only woman on the first ship. The reason given was that the cabins on the ships were for double occupancy. Employers are not always responsive to the need to make arrangements in such cases. Often it is easier just to transfer the woman ---- or to refuse to hire her in the first place ---- with an adverse effect on the woman's career.

Seventy-seven complaints by women of discrimination in employment based on sex were active in 1979. Of these, seventeen were settled or resolved, twelve were dismissed, seven were withdrawn or abandoned, and 41 were still active as of December 31st.

Women also encounter problems with credit. Several complaints had to be resolved in 1979. In one case, a woman's full salary was not being taken into account in her joint application for a mortgage with her husband. In another, a woman was denied a credit card in her own name because of her husband's bad credit rating. While both of these cases involved marital status as well as sex, it may be observed that it is almost invariably women who are treated as appendages of their husbands in these situations; rarely does a husband find that his wife's financial probity takes precedence over his own.

Other forms of discrimination against women alleged in complaints received by the Commission include: denial of entry to training courses for non-traditional occupations; denial of regular or maternity benefits under unemployment insurance; assertions that employers downgraded positions formerly held by males when women were appointed; denial of promotion which would involve entry into non-traditional work; refusal to hire because of working conditions; subjection of female applicants for unemployment insurance to searching personal questions about child care, breast-feeding, etc.; demotion upon pregnancy; forced cessation of work early in pregnancy; dismissal or refusal to hire based on standards of physical beauty; and the alleged unequal impact on women of changes to the Unemployment Insurance Act with respect to part-time work.

Three female squid jiggers who were not receiving unemployment insurance benefits, while their male counterparts were being paid, complained to the Commission with the result that one woman who was in fact eligible was paid. The other two women were found not to qualify for benefits, but on the basis of the length of time they had worked, and not, as formerly, on the basis of their sex.

The Commission received several cases alleging sexual harassment, as well as a case where women, and not men, were dismissed when "fraternization" had taken place in the work environment.

The Tribunal hearing into complaints by men that they did not receive the same benefits as women under the Income Tax Act is discussed in Section 2.2 of this report.

The complaint of a man that he was denied entrance to a trades course because the last seat in the course was given to a woman who had applied later than himself was settled when a space was made available to the complainant.

Cases involving EQUAL PAY FOR WORK OF EQUAL VALUE were the subject of exhaustive investigation during 1979, and one landmark case involving the Treasury Board and public servants came close to settlement during the year, with final details being worked out in 1980.

A nurse in a federal penitentiary complained that male health care officers, many of whom were less qualified than trained nurses, were being paid at a higher level than nurses performing work of equal value. In the settlement of the complaint, the nurses' salaries in that region will be raised to the level of the health care officers' by means of an equalization adjustment.

In December, a Tribunal heard arguments in a complaint against the British American Bank Note Company. The Tribunal was asked to decide whether the Canadian Human Rights Commission has jurisdiction in this complaint. The decision has not been rendered. Women steel plate examiners employed by the company are paid less than male paper handlers, although the women

performed specialized quality control work. The men's work consists in large part in supplying the assembly line with material.

Other complaints involve, for example, the situation of a woman director in a large federal organization who is paid as much as \$10,000 less annually than the other directors, all male. The woman is at the top of a category made up primarily of female employees; no opportunity exists at present for women who rise to the top in that profession to earn as much as administrators in other categories, who perform work of equal value. In another case, different job titles and job descriptions are being used for male and female employees who perform equal work, thus maintaining unequal rates of pay. Some 17 possible equal pay complaints were brought to our attention in 1979, nine of which were ultimately filed as formal complaints. One was dismissed when investigation established that while there were problems with the employer's compensation system, there was no evidence that the complainant was paid less because she was a woman. A man was subsequently hired for the woman's job at the same level and salary.

Complaints involving comparisons between different groups within the public service are proceeding through the job evaluation stage. The process is extremely lengthy; numerous positions must be chosen and evaluated.

2.1.6 DISCRIMINATION ON THE GROUND OF MARITAL STATUS

A woman was denied a job with the C.B.C. because her husband was already employed by the corporation at the same station. The C.B.C. has changed its employment practices, which formerly discriminated on the basis of marital status, and has placed the woman in positions in two localities, the second being at the same station where her husband was employed.

Wives of fishermen who worked with their husbands complained that they were not allowed to collect Unemployment Insurance benefits even though they had contributed to the plan. The Canadian Human Rights Commission found this to be contrary to the Act and appointed a conciliator. Details of how the women should be covered are being worked out.

Complaints on the basis of marital status ranged through denial of opportunities for employment or accommodation to regulations under various federal acts which provide benefits to persons on the basis of their marital status. One complaint arose out of an opposition on the part of an employer to an employee's common-law relationship; another involved a husband and wife working on the same boat who were forbidden to spend time together in the wife's cabin on their off hours. A complaint against family fares offering a discount not available to unmarried people who wish to travel together was investigated; a case involving apartments which were allotted only to married people was dismissed when it was established that single people with dependents could also get apartments.

The Commission decided to accept a complaint that an organization was restricting its summer jobs to sons and daughters of employees. In the French wording of the Canadian Human Rights Act, "situation de famille" is used, and not "état civil", a term which relates more precisely to marriage only. "Situation de famille", however, includes other close family relationships than marriage. On this basis, the complaint of nepotism was accepted for investigation. Under the Official Languages Act, the French and English wordings of a piece of legislation have equal force in law.

A Tribunal was held on the subject of persons who are not allowed to claim their common-law spouses as dependents under the Income Tax Act, but no decision had been returned by the Tribunal at the end of 1979.

2.1.7 DISCRIMINATION ON THE GROUND OF PHYSICAL HANDICAP

A woman employed by a crown corporation had been denied regular employee status and benefits because she had undergone a mastectomy, on the assumption that cancer victims posed an undue risk to the financing of corporation pension and disability plans. The woman argued that this did not justify the denial of a day of sick leave for a common ailment such as the flu. The employer has agreed to grant her full employee status, to compensate her for the unpaid days of sick leave she has taken and to include her in the employee benefits package except for benefits related to her pre-existing condition. The corporation has since taken similar action for a number of other employees.

A telephone operator with a painful back problem was granted sick leave by her employer. However, the amount of money she received was gradually reduced and she was eventually let go. During the period when she was still on sick leave the company doctor found her to be capable of office work. Nevertheless, the company let her sick leave run out without offering her a clerical position.

In the settlement, the complainant accepted a permanent full-time clerical position with the company with no loss of seniority. She was also paid compensation of \$800.00.

Two complaints involving a waiter and a waitress whose eye tests did not meet Via Rail's requirements were heard by a Tribunal. The decision, not brought down in 1979, will rest on whether the vision requirements set for the positions are bona fide occupational requirements.

Under the ground of physical handicap the Commission can only deal with discrimination in employment. As we have mentioned, a number of very satisfactory settlements have been arrived at under this ground, particularly with respect to persons suffering from epilepsy, whose employability has been recognized. The principle of reasonable accommodation has been established in a number of cases, with employers recognizing that reasonable measures to make available a suitable job to a person with a physical handicap do not impose undue hardship on the organization.

The question of bona fide occupational requirement remains the principle focus in physical handicap cases. Many jobs have rigid physical standards, standards which are being challenged by complainants as not being truly relevant to the requirements of the job. Some complainants have been refused jobs when their disability might be a problem in a speculative contingency, although no problem exists for the regular duties of the job. Other complainants have been disqualified for jobs not because they are physically handicapped now, but because they may become disabled in the future. For instance, one individual who had suffered an injury to his leg was refused a position on the hypothesis that at some time in the future he might develop complications which might in turn affect his ability to work, which might in turn lead to a finding against the employer for compensation. In the settlement, the complainant was paid the additional wages, approximately \$2000.00, that he would have earned if he had not been denied the position, as well as compensation in respect of his feelings and self-respect.

Conflicting opinions among experts as to the viability of certain physical requirements make the question of bona fide occupational requirement even more complex. Clearly, though, society is asking employers to re-evaluate their standards, and when a complaint is received, the onus is on the employer to establish that a given reason for rejection is a bona fide occupational requirement.

2.2 TRIBUNALS

Some complaints prove to be substantiated, but are not settled during the course of investigation and/or conciliation. The Commission may then establish a Human Rights Tribunal to hear the arguments, and, if the Tribunal agrees that discrimination has taken place, make an order. Some complaints, for example those involving other Acts of Parliament, the provisions of which appear to differentiate against some individuals on the basis of one of the proscribed grounds, are not amenable to conciliation, and may be referred directly to a Tribunal. During 1979, five Human Rights Tribunals held inquiries (although only one decision was rendered during the calendar year). Others were appointed, but did not hold hearings, as a settlement was arrived at before the date of the inquiry. In still other complaints, the Commissioners came to the conclusion that a Human Rights Tribunal was the best forum for hearing the arguments, but the tribunals did not meet before the end of the year.

2.2.1 THE C.H.R.C. ET AL VS THE WESTERN GUARD PARTY

A Human Rights Tribunal held hearings in Toronto in June into complaints that telephone messages sponsored by the Western Guard Party violated section 13 of the Canadian Human Rights Act. The pre-recorded messages, which could be heard by dialing an advertised telephone number, were found by the Tribunal to be likely to expose persons to hatred or contempt because of their religion or race.

The Tribunal ordered the respondents to cease their discriminatory practice of using in their messages the subject matter "which formed the contents of the tape recorded messages referred to in the complaints".

2.2.2 HELENE COOPER VS THE CANADIAN IMPERIAL BANK OF COMMERCE

The Human Rights Tribunal appointed by the Commission to hear a complaint of religious discrimination against the Canadian Imperial Bank of Commerce did not take place because the parties reached a satisfactory settlement. Helene Cooper of Toronto had been refused a leave of absence to observe religious holidays. The settlement included an offer to re-employ Miss Cooper and compensation.

2.2.3 NATHALIE BÉDARD VS DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE

Miss Bédard had not been allowed to apply for a summer job in the Changing of the Guard Ceremony on Parliament Hill because only men were admitted to the combat unit which performed the ceremony. A Tribunal was appointed, but hearings were not necessary as a settlement was reached.

In the settlement, the Department of National Defence changed the designation of the unit so that women could be admitted. Miss Bédard was paid damages and compensation of \$1,200; most of this amount represented the difference between what she would have earned if she had been admitted and the amount she actually earned in a less well-paid summer job.

2.2.4 BAILEY AND CARSON VS REVENUE CANADA, AND PELLERIN AND McCAFFREY VS REVENUE CANADA

Two different allegations of discrimination under the Income Tax Act were heard by a Tribunal in

Toronto in August. Roberta Bailey and William Carson complained that they had been the victims of discrimination based on marital status in that Miss Bailey was not allowed to claim a married exemption for Mr. Carson because they were not legally married. The couple had been living together in a stable relationship for some time, and Miss Bailey had supported Mr. Carson.

Mr. Pellerin and Mr. McCaffrey complained that the Income Tax Act allows all mothers, but not all fathers, to deduct child care expenses in the calculation of their tax.

The arguments were heard by Peter Cumming, but his decision had not been returned when this report was prepared.

2.2.5 FOREMAN, BUTTERILL AND WOLFMAN VS VIA RAIL

The issue before this Tribunal was the visual acuity standards used by Via Rail for waiters, waitresses, and porters. Via Rail asserted that its standards were designed to ensure that employees could perform their jobs safely; the serving of hot beverages on moving trains was identified as a particular problem. The complainants told the Tribunal that although they had failed Via's vision tests, they had no trouble serving hot drinks, and they claimed they could do the job. The Canadian Human Rights Act permits employers to refuse to employ persons if they do not meet bona fide occupational requirements for the job; in this case the Tribunal will have to decide if the requirements set by Via Rail have been proven to be directly related to the complainants' ability to carry out the tasks.

2.2.6 BHINDER VS CANADIAN NATIONAL

Mr. Binder is a Sikh, and is therefore prohibited by his religion from wearing a safety hat. He was

suspended by CN when the coach yard where he worked was declared to be a hard hat area.

The Tribunal inquiring into his complaint of discrimination on the ground of religion held five days of hearings in December, and then adjourned after asking the lawyers for the Commission, the railway, and Mr. Bhinder to submit written arguments.

Since many Sikh immigrants to Canada work as unskilled labourers, the requirement for a safety hat in an increasing number of jobs has a serious economic implications for this group. Sikhs must wear a turban, and may not wear anything under or over it.

2.2.7 COOLIGAN ET AL VS THE BRITISH AMERICAN BANKNOTE COMPANY

Female steel plate examiners who are paid less than male porters and paperhandlers have filed a complaint of sex discrimination with the Commission. They claim that they are not receiving equal pay for work of equal value.

The British American Bank Note Company has argued that its affairs are not subject to federal human rights legislation. The Tribunal held in Ottawa in December heard arguments on the question of jurisdiction, rather than on the relative situations of the male and female employees.

2.2.8 OTHER TRIBUNALS

A number of other complaints have been referred to Tribunal although the hearings have not yet taken place. Among the issues to be presented to Tribunals in the near future are age restrictions in the hiring of bus drivers and airline pilots and a complaint that a dismissal was based on race, colour, and national origin.

2.2.9 IN CAMERA TRIBUNALS

Under Section 40(6) of the Human Rights Act, members of the public may be excluded from a hearing if the Tribunal considers such exclusion to be in the public interest. A settlement was arrived at in one case at the end of 1979 after a Tribunal had been appointed, but before the hearing, where the complainant's situation was such that the Tribunal would have been held in camera. The woman had received a tentative diagnosis of multiple sclerosis and was therefore denied a job with a federal agency on the grounds that she posed a risk to the employees' disability plan. The Commission viewed this as discrimination on the ground of physical handicap. In the settlement of the complaint, she was hired by the agency, and paid \$5,700 for the wages she had lost between the time her job offer was withdrawn and the time she was finally hired.

3.0 POLICY AND PROGRAMS

The Canadian Human Rights Commission is a regulatory body, and as such a large part of its work involves overseeing compliance with the Canadian Human Rights Act. But the Commission is also charged with the responsibility of informing and educating the public about discrimination, and it conducts research into relevant social problems so as to allow the Commissioners to make informed decisions.

Commission staff act as consultants to persons wishing to comply with the Act, and in this role they may advise and assist organizations in the choice of methods or techniques most suited to solving certain problems. But the onus ultimately rests with the organizations themselves to remove or correct discriminatory policies or practices that could lead to complaints.

The programs described in this chapter, therefore, will be seen to be closely related to policy development and interpretation of anti-discrimination principles, rather than to direct intervention.

3.1 REGULATIONS AND GUIDELINES

3.1.1 PENSION AND INSURANCE REGULATIONS

The prohibition of discrimination in employment practices applies to the various terms and conditions of employment including pension and insurance plans. However, the Act also lists certain exceptions to the general rule and gives power to the Governor in Council to authorize other exceptions by regulation in respect to pension and insurance plans (Section 18). This power was given in recognition of the fact that some differentiation with respect to age, sex, marital status or physical handicap is not always undesirable in such plans.

During 1979 Regulations under this section were sent forward. These Regulations were based on the recommendations of the Canadian Human Rights Commission following extensive consultation with employers, employee organizations, underwriters of benefit plans, benefit consulting firms, other human rights administrators and other interested organizations. A draft set of Regulations was circulated in October 1978 and comments were requested. Those who submitted comments were then invited to participate in general discussions and workshops at which every opportunity for an exchange of views was given. The Regulations as passed by Order in Council in January 1980 take into consideration the views expressed. The Regulations were published in the Canada Gazette early in 1980.

3.1.2 CONTRACT COMPLIANCE

Section 19 of the Canadian Human Rights Act provides for the passage of regulations requiring organizations to comply with terms and conditions relating to anti-discrimination which are placed in federal contracts, grants and licences. The basic principle behind Section 19 is that organizations doing business with the federal government (federal contractors, and recipients of grants and licences) should meet federal standards of anti-discrimination. The Commission does not have the power to pass Section 19 regulations itself, but may request the Governor in Council to do so.

Strong interest has been expressed by a number of groups in seeing Section 19 regulations in place, particularly as a means of extending the provisions of the Act which relate to equal pay for work of equal value. Accordingly, the Canadian Human Rights Commission has been giving priority to studying the ways and means of implementing Section 19. In particular, the implications for the federal contracting process, and for federal-provincial relations, have been analysed. Consultations have also been held with numerous federal organizations and with provincial human rights commissions.

A draft discussion paper setting out all the implications of placing Section 19 terms and conditions in federal contracts (grants and licences will be handled later) has been prepared and approved by the Commission. Once the consultation process is completed, this paper, with an accompanying memorandum, is expected to go forward to the Government requesting approval in principle to draft regulations.

3.1.3 GENERAL GUIDELINE UNDER SECTION 22(2)

During the year, the Commission considered the question of how and to what extent the Commission should take advantage of section 22(2) of the Act and issue guidelines of general application. Suggestions had been made that the Commission should pass guidelines which define terms, explain in more detail provisions of the Act or set forth the way in which the Commission will apply a particular section of the Act. In this respect, a number of employers and managers under our jurisdiction have expressed concern to the Commission that they do not know what various provisions mean and what action they have to take. In other cases, employers or managers have put their own interpretation on the Act, an interpretation that is not in line with that of the Commission.

While recognizing the need to explain in some detail its interpretation of various sections of the Act, the Commission, after due consideration, came to the conclusion that the passing of general guidelines at this time was not the most appropriate means of achieving this objective. Before general guidelines are passed, the Commission decided that time should be given for the careful development of the application of general principles in concrete cases. In this way, the problem of binding the Commission or a Tribunal in advance to general principles which may be difficult to apply in practice is avoided. Many of the concepts involved in the Canadian Human Rights Act are new and it is difficult to foresee the impact in specific situations. Other concepts which are not new have already been interpreted in other jurisdictions. This

jurisprudence is available to the Commission and the Commission will make it available to complainants and respondents.

At the same time, the Commission, recognizing the need for complainants and respondents to have as definite an idea as possible as to what is expected of them in order to be in compliance, is issuing pamphlets and leaflets on as many aspects of the Act as possible. For example, a detailed pamphlet is being published with respect to section 11, equal pay for work of equal value. In addition, leaflets are being published dealing with each of the grounds of discrimination and setting forth the Commission's interpretation of those grounds. A newsletter which sets out the main decisions of the Commission and of any tribunals goes out to an extensive mailing list. At the same time, the Commission is constantly reviewing the interpretation of the Act, particularly in such new areas as physical handicap. As decisions are made, they will be passed on to the public.

3.2 ISSUES OF CONCERN

Certain issues were identified for research and policy development by the Commission. In some cases, the Commissioners had requested that background information be prepared for them before a policy issue was discussed; in others, we responded to identified needs.

3.2.1 SECURITY CLEARANCES, PERSONAL HISTORY FORMS, AND EMPLOYMENT IN THE FEDERAL GOVERNMENT

Complaints of discrimination involving security clearances have raised a number of issues of concern to the Commissioners. So have complaints involving the collection of information by means of the personal history form, the form which is used to apply for security clearance.

The Commissioners' first concern is that security clearances are being made a condition of employment for many positions in the Public Service which do not actually involve national security. This constitutes a barrier to employment for many persons who are otherwise qualified to carry out the duties of the position. In particular, it has an adverse impact on Canadians of given ethnic or national origins, especially those who still have family connections with residents of Warsaw Pact and other countries.

WE RECOMMEND TO PARLIAMENT THAT THOSE PERSONS RESPONSIBLE FOR EMPLOYMENT IN THE PUBLIC SERVICE BE DIRECTED TO REVIEW ALL CLASSIFIED POSITIONS, AND TO ELIMINATE THE REQUIREMENT FOR A SECURITY CLEARANCE IN ALL POSITIONS WHICH DO NOT ACTUALLY INVOLVE THE SAFETY OR SECURITY OF CANADA OR HER ALLIES.

While the Commission considers that the specific criteria upon which the decision to grant or withhold a security clearance is made will not normally be at issue, we are prepared to accept complaints of discrimination where one of the nine grounds in the Canadian Human Rights Act is the reason for denial of a clearance and thus of a job opportunity. It then rests with the respondent to establish that the security clearance is a bona fide occupational requirement for that position. If this cannot be established, and if the clearance has been denied for reasons related to a proscribed ground, then discrimination has taken place.

A second concern is that information which could have a discriminatory influence on the hiring decision, information collected by means of the personal history form, not be made available to those involved in the first stages of staffing the position. The practice of routinely demanding completed personal history forms at the time of the interview from all candidates in a competition appears to the Commission to have potentially discriminatory consequences. Such information should not be collected until the candidates have already been screened, interviewed and ranked.

Finally, our investigation of complaints involving security clearances has intensified our concern that persons being denied employment opportunities for security reasons are frequently not made aware of the actual reasons for their dismissal or failure to qualify. Even when they are fully informed, such persons do not have the opportunity to rebut the arguments against them except in very narrowly defined circumstances. Section 7(7) of the Financial Administration Act provides for a person who is already employed in the public service to have a hearing before being dismissed; this right is not extended to persons who are suspended or to prospective employees, persons on probation, persons on contract, and so on.

WE RECOMMEND TO PARLIAMENT THAT THE RIGHT TO HAVE A HEARING SHOULD APPLY TO ANY SITUATION INVOLVING THE DENIAL OF AN EMPLOYMENT OPPORTUNITY FOR SECURITY REASONS.

3.2.2 SECTION 12(1)(b) OF THE INDIAN ACT

Under Section 12(1)(b) of the Indian Act, Native women who have Indian status under the Indian Act lose their status if they marry men who are not status Indians. Along with their status, they lose the right to band membership and the benefits that accrue to it. Similarly their children are denied Indian status and band membership. Status Indian men, however, do not lose their status if they marry non-status women; their wives acquire status and band membership, and their children are status Indians.

Recent federal governments have declared their intentions to do away with this discriminatory feature of the Indian Act, although no definite decisions as to how status and band membership will be determined under a revised Act have yet been made.

The Commission explored the implications of amending S. 12(1)(b) during 1979, with emphasis on the problems surrounding the reinstatement under a revised Act of those Indian women and their children who lost

their status in the past. After study of a research paper prepared by the Research and Special Studies Branch, the Commission recommended that:

- a) under a revised Indian Act status and membership be determined in a way that does not discriminate on the basis of sex or marital status
- b) women who would be eligible for Indian status under the revised Act, but who had formerly been denied status because of Section 12(1)(b), be reinstated, upon application, to full Indian status, along with their children and grandchildren
- c) and that procedures be established to ensure that persons applying for reinstatement be equitably treated in the matters of status and band membership.

3.2.3 SEXUAL ORIENTATION

A policy planning report on sexual orientation was prepared by a consultant during 1979, to provide further information on a form of discrimination which is not proscribed by the Canadian Human Rights Act, but on which the Commission is frequently asked to comment.

The preparation of the report involved reviewing the literature on the subject, contacting groups which promote gay rights, and researching the policies and practices of national social institutions such as churches, police, the law, and major employers.

The report found that while political and social structures have tended to perpetuate and reinforce prejudices based on stereotyped ideas about homosexuality in the past, many institutions are now adopting less discriminatory policies. Nevertheless, considerable discrimination still exists, and the report documents examples.

The author concludes that although "deep-seated stereotypic assumptions about the nature of homosexuality" still influence public opinion, the majority of Canadians favour extension of legal protection against discrimination to homosexuals in the areas of employment and the provision of goods and services.

Elsewhere in this report (Section 1.2.1), the Canadian Human Rights Commission recommends that sexual orientation be made a proscribed ground of discrimination.

3.2.4 TRANSPORTATION SERVICES FOR THE HANDICAPPED

The Canadian Human Rights Commission presented a brief to the Canadian Transport Commission on November 26, 1979. The main conclusion of the brief is that disabled and handicapped persons should have greater access to transportation services including rail, air, bus and ferry.

The brief recommended:

- that carriers grant consideration and dignity to handicapped travellers particularly in the facilities used for boarding and disembarking;
- that a time frame for making federally supported transportation facilities accessible to the handicapped be developed by the federal departments involved and the carriers, to be monitored by the CHRC;
- that problems related to self-reliance be reviewed by the CHRC;
- that the handicapped be consulted on the types and levels of service needed;

- that the onus be on the carrier to show why it should not carry, rather than on the traveller to show why he or she should be carried;
- that handicapped travellers who are not self-reliant take responsibility for providing an attendant to provide special care, and that the attendant travel free;
- that handicapped travellers accept the obligation to notify carriers in sufficient time of their intention to travel; and
- that employees of carriers be protected from the liability involved in providing reasonable care.

These recommendations are based on the present form of the Canadian Human Rights Act, which does not extend protection against discrimination to the handicapped in the provision of transportation services. Elsewhere in this report, the Commissioners recommend that the Canadian Human Rights Act be amended to extend such protection.

3.3 NATIONAL SURVEY ON DISCRIMINATION

To test public opinion on discrimination and related issues, the Research and Special Studies Branch of the Commission prepared a 13-part questionnaire which was 'piggybacked' on a national opinion survey conducted by a private survey firm. The questionnaire was completed by 2000 respondents in a randomly selected representative sample.

The questionnaire covered the public's knowledge of agencies which protect human rights and their effectiveness; legislation prohibiting discrimination; the grounds of discrimination; opinions on homosexuality and political belief as grounds for discrimination; and the public financing of services for the handicapped.

In general, the survey reveals a high level of support for legislation against discrimination (86%). Most people (73%) were aware that agencies exist to support human rights, and two-thirds of those who had heard of human rights commissions considered that they were effective. Discrimination is perceived as being most prevalent on the basis of race or colour, sex, and physical handicap, in that order.

Only a third of Canadians state that they have not grown more tolerant over the past ten years. A small percentage of the population has become less tolerant of the same groups toward which a high proportion of respondents have become more tolerant. Thus, opinion has become somewhat polarized, but the trend towards increased tolerance is decidedly the stronger.

In reply to the question "In general are you for or against society giving preferential treatment today to those that have been discriminated against in the past?", 52% replied that they were strongly or moderately in favour, while 38% were against. Agreement was highest in Quebec (70%) and lowest in Ontario (41%). A higher percentage of women (56%) than men (49%) were in favour. More people with family incomes below \$8,000 agreed than those with family incomes over \$24,000 (59% vs 45%).

Improvement of facilities for the handicapped, even if it means an increase in taxes, was strongly supported. 80% of those polled agreed that they would support such a move, while 17% disagreed. Agreement tended to be higher among the young, well-educated and well paid. Agreement was 86% in British Columbia, 82% in Ontario and in the Prairies, 76% in Quebec and 68% in the Atlantic region.

The Commission hopes to conduct similar polls at regular intervals. A report on the survey, listing the questions and responses and explaining the methodology employed, is available from the Commission.

3.4 EQUAL PAY FOR WORK OF EQUAL VALUE

The concept of equal pay for work of equal value, as provided for in Section 11 of the Canadian Human Rights Act, legislates wage parity between men and women who are employed in the same establishment and perform work which, though not necessarily the same, is of equal value.

Two basic egalitarian principles must be taken into consideration in order to improve the situation of women in the work place. The first relates to the wages paid for the job itself - these must be consistent regardless of the individuals or groups who actually carry out the duties. For this consistency to obtain, we must carefully examine the wage systems and job evaluation systems currently in use. Secondly, the principle of equal opportunity means that systems for hiring, training, advancing and transferring personnel must be examined to be sure that people are not denied access to certain positions for discriminatory reasons, regardless of the wages paid for the work. Both equal opportunity and equal pay must characterize the total employment system for job ghettos to be eliminated.

During 1979, the Commission continued its process of establishing the framework for applying the concept of equal pay for work of equal value. We clarified the interpretation of a number of terms in the Act in an interpretation guide, distributed to employers and unions; we consulted and worked with employers and employee organizations; and we explained how the Commission intends to implement the concept of equal pay and how complaints under Section 11 are investigated in a brochure, available to employers, unions, and individuals, entitled "Methodology and principles for applying Section 11". As well, a number of the Commission's employees received training in the handling of equal pay cases, particularly in the areas of job classification systems and job evaluation systems.

Nine equal pay complaints were being dealt with at the end of 1979. In almost all of these cases, at issue is the pay scale of an entire occupational category or

group. This is a basic characteristic of equal pay cases, whether they are filed by individuals or groups of employees, because each time the value of a job is questioned, the value of all the jobs in that category comes under examination. Once the value of the work involved in one particular job is determined - on the basis of the skill, effort and responsibility required and the conditions of work under which it is performed - by means of a system of job evaluation or classification, then the relative value of all the jobs in the same category must be reviewed. Furthermore, each job category is a link in the chain of an organization's wage system, so that altering one job category can affect the entire wage system.

In addition, the collective bargaining system is affected. Both wages and employee benefits - topics for negotiation - are defined as remuneration in Section 11 and can be influenced by equal pay cases. Unions, therefore, must be actively involved in the process of revising wage scales.

Both unions and employers are finding it difficult, in some cases, to accept that a new element has thus been introduced into their formerly bilateral methods of arriving at contracts. Until the principle of equal pay for work of equal value has been totally incorporated by the employers and the bargaining agents themselves into the collective bargaining process, discriminatory situations will continue to exist and the resulting complaints and settlements will pose problems of adjustment for employers and unions.

During the coming year, we expect that decisions surrounding equal pay complaints will make it clear to employers that their entire wage systems must be reviewed and adjusted for the spirit and the letter of Section 11 to be fulfilled. As well, future settlements will shed further light on the scope of Section 11, enabling us to refine our methods of investigation and to extend our awareness and education program.

3.5 SPECIAL PROGRAMS

One of the objectives of human rights programs is to correct the consequences of past and continuing discrimination. As a result of attitudes and practices entrenched in Canadian society, certain groups have educational, economic and social advantages which could gain them a virtual monopoly in the labour force, while members of other groups, held back in the past by discrimination, are unable to compete on an equal footing. Non-discriminatory employment policies must take into account the educational, economic and social disadvantages experienced by Native People and other racial and ethnic minorities, women, and the physically handicapped.

Section 15 of the Canadian Human Rights Act permits and encourages the active use of special programs by employers and organizations as a means of improving opportunities for disadvantaged groups. At the same time, Section 15 specifically declares special programs (which may give favourable differential treatment to specific groups) not to be discriminatory, thus protecting the managers of such programs from complaints of 'reverse discrimination'. As well as favouring the voluntary implementation of special programs, the Act allows for special programs to be made part of the settlement of a complaint of discrimination, or to be made obligatory by a Tribunal order.

It is the responsibility of employers to review their employment systems and practices, and their consequences, and - if such a review confirms that certain groups are under-represented at various (or all) levels - to develop and implement special programs which will have measurable results. The Commission's role is to advise and assist. Commission involvement may come about in response to a request for advice from an employer, or because a complaint of discrimination has brought to light a situation where a special program is the best means of redressing imbalances within the organization.

A number of employers approached the Canadian Human Rights Commission on a voluntary basis during 1979, among them the RCMP and Correctional Services Canada. The RCMP consulted with our Special Programs unit on a review and revision of RCMP personnel policies and practices; the Force has found, through this review, that it can place more emphasis on selection criteria which are directly related to ability to do the job. The resulting recruiting policies will better satisfy the organizational needs of the Force at the same time as they ensure compliance with human rights legislation.

Correctional Services Canada, on its part, has established a voluntary special program to improve employment opportunities for women. Historically, only men have been employed as correctional officers in institutions for male offenders. After consultation with the Canadian Human Rights Commission, the Service has moved ahead with a pilot project under which about 40 positions at four medium security institutions are designated for the recruitment, training and integration of female correctional officers. The Canadian Human Rights Commission has agreed to monitor the results of this pilot project and to advise the Correctional Service as the principle of equal opportunity is extended to more institutions and, gradually, to the entire federal penitentiary service.

3.6 DATA COLLECTION

For problems caused by discrimination to be identified and for results of special programs to be measured, accurate labour force statistics are required. Employers need to know not only the make-up of their own staffs, but also the make-up of the labour pool from which they can draw employees. Since statistical information is fundamental to affirmative action, the Commission is planning to study the availability of Canadian data during the next year.

The Public Service Commission and the Canada Employment and Immigration Commission have both undertaken revision of their application for employment forms and data collection systems. The problem is to ensure that discriminatory information is not used against job applicants, while at the same time collecting information necessary to the planning and implementation of special programs. In both cases, the Canadian Human Rights Commission was consulted in the early stages on the non-discriminatory collection, use, and safeguarding of such data.

3.7 EQUALITY IN EMPLOYMENT

The objective of this program is to help employers to review their employment policies and methodologies in the areas of recruitment, hiring, promotion, training, wages, and so on, so that they comply with the Canadian Human Rights Act.

The program started off modestly with a small group of employers at the beginning of 1979. Progress has been slow, since the Commission has not yet fully developed the analytical methods necessary for this type of intervention.

We will continue and intensify our activities in this area in 1980, with more extensive technical and staff resources at our disposal. Our goal is to be able to evaluate the efficiency of this kind of cooperative approach to eliminating systemic discrimination and thus insuring compliance with the Act.

3.8 INTERNATIONAL YEAR OF THE CHILD

The Canadian Human Rights Act proscribes discrimination on the ground of age, and unlike many other human rights codes, it does not place limits on the ages between which one is protected against discrimination.

Canadian children, therefore, could theoretically complain of discrimination to the Commission, probably in the area of goods and services, since employment involves other considerations. No complaints by children or on behalf of children were received in 1979, the International Year of the Child, but the Commission participated in a number of conferences on children's rights and submitted a brief to a Parliamentary Committee on the subject.

A poster was developed, in cooperation with the Canadian Commission for the International Year of the Child, and 50,000 copies were made available to that Commission for distribution. Short public interest television messages on discrimination released during the year featured children, and their right to make a life for themselves unhampered by discrimination.

4.0 REPRESENTATIONS TO GOVERNMENT

4.1 REPRESENTATIONS TO COMMISSIONS AND COMMITTEES

4.1.1 RESULTS OF REPRESENTATIONS MADE IN 1978

D'Avignon Commission - Special Committee on Personnel Management and the Merit Principle in the Civil Service.

As we mentioned in our last annual report, we made representation to the D'Avignon Commission on June 21, 1978. Many of our recommendations were incorporated into this Special Committee's report, tabled in September 1979. The Commission recognized that the concept of "merit" must be reinterpreted so that it meets the demands of the 1980's and includes the abilities and aptitudes of those who have traditionally been underrepresented in the Public Service of Canada. We support this report's section on Equal Opportunity which recognizes the special needs of designated groups and recommends legislative provisions to ensure equal opportunities for these groups, particularly during periods of cut-backs or restraint.

Brief to the Special Senate Committee on Retirement Age Policies.

This Committee has recommended abolition of mandatory retirement at an arbitrary age. In view of the Committee's report and the results of our joint study with the Conference Board in Canada, we have recommended repeal of sections 9(2) and 14(c) of the Canadian Human Rights Act.

4.1.2 REPRESENTATIONS MADE TO COMMISSIONS AND COMMITTEES IN 1979

Brief to the House of Commons - Standing Committee on Justice and Legal Affairs Respecting Subject Matter of Bill C-204, An Act Respecting A Canadian Bill of Rights for Children, February 6, 1979.

While the Commission supported the concept of a Canadian Bill of Rights for Children, we emphasized that a higher priority should be given to amending federal legislation affecting children and young people where problems have been identified. We told the Committee that we believe that no additions need to be made to the Canadian Human Rights Act to provide coverage especially for children, since they are already covered under the Act. Lastly, we remarked on the need for education of the public, and the young especially, as to the rights of all individuals.

Brief to the Canadian Transport Commission concerning Transportation Services for the Handicapped, November 26, 1979.

In our presentation to the Commission, we started with the premise that disabled persons should normally receive adequate service. Only in exceptional circumstances, where such service would place undue hardship on the carrier, should service be restricted or denied. Not to provide service is discriminatory. We also pointed out that the result of treating handicapped persons exactly the same as non-handicapped passengers can have the effect of denying access to the service as it is presently offered. In such a case, equal treatment has a discriminatory effect. We urged carriers to revise their view of their responsibilities to the handicapped, to prepare a time-table for modifications to their systems and equipment, and to commit the necessary funds.

We recommend elsewhere in this Annual Report that the Canadian Human Rights Act be amended so that handicapped persons are protected from discrimination in the areas of goods, services, accommodation and facilities.

4.2 LEGISLATIVE INTERVENTION

Bill C-6. An Act to Amend the Old Age Security Act.

On October 31, 1979, Gordon Fairweather wrote to the Honourable David Crombie, Minister of National Health and Welfare. Copies of the letter were sent to the leaders of the Opposition, and it was read into Hansard by Stanley Knowles, N.D.P. member for Winnipeg North Centre, on November 22, 1979.

In this letter, the Commission pointed out that the legislation bestows benefits on certain individuals, and not on others, on the basis of marital status. That is, no provision is made to augment the incomes of needy single persons between the ages of 60 and 65; married people, however, receive benefits. In his reply, the Minister recognized that the Spouse's Allowance Program does base benefit eligibility on marital status. He assured us, however, that the use of marital status as an eligibility criterion in social programs will be reviewed.

Bill C-6 received Royal Assent on November 29, 1979.

APPENDIX A

DIRECTORS' REPORTS

APPENDIX A

DIRECTORS' REPORTS

A.1 Complaints and Compliance Branch

The procedure for handling a complaint under the Canadian Human Rights Act starts with the approach of an individual or group to the Commission. Some 5,000 such contacts were made in 1979. A human rights officer listens to the details of the problem and, if the matter is not in federal jurisdiction or does not involve discrimination as defined in our legislation, refers the caller to the appropriate agency for help. In about 500 cases this year, the problem appeared to involve federal anti-discrimination legislation, and a preliminary investigation was conducted; approximately 350 were then filed by the complainant as complaints.

After a complaint form is signed, the respondent who is alleged to have discriminated against the complainant is provided with a copy of the complaint and advised that an investigation will take place. An investigator meets with a representative of the respondent and outlines an investigation plan, listing the individuals and documents which must be consulted. The investigation report which is presented to the Commissioners for a decision will analyse both the facts agreed on by all parties, and the points which are in dispute; often this requires access to a considerable number of witnesses and documents. As well as collecting the evidence, the investigator carries on discussions with the affected parties which may result in a settlement proposal.

Because many organizations under federal jurisdiction retain policy authority at the head office level, with operational activities taking place in the field, the human rights investigation may involve a number of localities, levels of management, legal and medical

advisors, and so on. As a result, it is the uncommon case that takes under 6 months to resolve and cases taking over a year - especially where company policies are challenged by a complaint - are not at all uncommon.

The decision as to whether the complaint is substantiated rests with the Commissioners. It is also the Commissioners' decision, if a settlement is proposed during the course of the investigation, to approve the settlement. After a settlement has been approved, the Commission may comment on the case and its outcome for information and education purposes. It is the experience of human rights organizations that learning of settlements that have had to be made by other organizations is one of the best means of arousing awareness of their obligations in potential respondents.

A substantiated complaint can also bring an offer of settlement from a respondent which is considered appropriate by the Commission, but which is not accepted by the complainant. Such complaints are considered by Commissioners to have been resolved. Also resolved are cases where the respondent and complainant agreed upon a settlement before facts could be marshalled to support or refute the allegation; and cases where the complainant's allegation of discrimination was found by investigation not to be substantiated, but the respondent nonetheless was able to solve the problem to the complainant's satisfaction. During 1979, 40 complaints were resolved by investigators.

Where the Commissioners determine that a complaint is substantiated, but the parties have not agreed to a settlement during the investigation, a conciliator may be appointed to attempt to negotiate a settlement. The conciliator has a special status under Section 37 of the Act, whereby he cannot be required to give evidence if the case should proceed to public inquiry before Tribunal. In 14 of 44 cases to date, formal conciliation has been effective in bringing about a settlement or resolution.

If neither investigator nor conciliator is able to reconcile the parties, a recommendation may be made to the Commissioners to appoint a Human Rights Tribunal to

conduct a public inquiry into the complaint. During 1979, Commissioners took a decision to appoint Tribunals after investigation in 28 cases, and after failure of further formal conciliation attempts in 4 cases. A total of 17 complaints have heard by Tribunals appointed under the Canadian Human Rights Act, all in 1979.

The Canadian Human Rights Act is unique among human rights statutes in giving the Commission, an administrative body, the right and obligation to dismiss a complaint that has not been substantiated. In 85 cases, complaints were dismissed by the Commission because investigation failed to substantiate the allegation of discrimination. The complaints nonetheless involved sincere perceptions of an injustice, and so far no complaint has been deemed to have been "trivial, vexatious, or in bad faith".

Complaints are more frequently lodged in employment practices than in the provision of accommodation, goods and services. In the area of employment, federal jurisdiction covers four major sectors: federal public service* and crown corporations, transportation, banking, broadcasting and telecommunications; and other miscellaneous areas. A substantial number of allegations of discrimination have been lodged by employees in the transportation industry, especially railroad and airline companies. The majority of these complaints have been from individuals alleging denial of jobs on the basis of physical handicaps, such as reduced visual acuity, diabetes and epilepsy.

Physical handicap represents a new and uncharted ground in the human rights field. Transportation companies have traditionally operated on the premise that operational safety can best be insured by hiring only those without any known physical disabilities. This caution denies job opportunities to large numbers of people, some

* The Anti-Discrimination Directorate of the Public Service Commission deals with the majority of complaints by public servants of discrimination in employment.

of whom assert that the restrictions are too stringent and that they could safely do certain jobs. These complaints are particularly complex, requiring evidence from medical and operational experts.

Complaints involving employment and physical handicap against federal government departments are not referred to the Public Service Commission; this type of complaint therefore dominated our caseload involving such departments.

Discrimination on the grounds of sex, age, race and marital status have also been subjects of a significant number of complaints against transportation companies, banks and the military.

With respect to services, the largest single number of allegations against one agency were those made about the Canada Employment and Immigration Commission's client services to the unemployed.

While these are concentrated source areas for complaints, cases have come from the whole spectrum of federally-regulated activities, from grain elevators and mining companies to cable TV companies and small-town banks. We will continue to operate on the basis of individual complaints from all of these areas in the future; as well, we hope to encourage larger agencies which have been named in several similar complaints to review their general systems in the light of our investigations and findings. While some agencies have taken the initiative of extending the principles affirmed in individual settlements to all their employees or clients, others have made it clear that their intention is to contain the impact of individual settlements as much as possible, so that the process of complaint, investigation, and settlement must be repeated over and over again. Our objective when settlements are reached is, obviously, to establish principles which will be applied throughout the entire system.

A.2 Information, Education and Co-operation

Our first full year, 1979, enabled us to consolidate our experience and develop procedures so as to meet the specific needs of our clientele.

Information

We now have a list of some 23,000 organizations and individuals catalogued by field of interest. A list of publications prepared by the Information Services may be found in Appendix D. We have begun publication of some leaflets in Ukrainian, Italian, Chinese, Portuguese and Inuktitut.

The Canadian Human Rights Commission has agreed to take over from Labour Canada the publication of Human Rights in Canada, an annual synopsis of human rights legislation.

Information services has also produced two portable displays for use at exhibitions and conferences. They were inaugurated at the Canadian National Exhibition in Toronto.

Education

The Education Section developed teaching material for use by interested associations, employers, and unions, in particular an audio-visual presentation about the employment of the handicapped. A 100-page booklet has been prepared to go with the audio-visual. It classifies the various types of handicap and the disabilities they involve and describes the financial assistance programs available for employing the handicapped or making material alterations in a facility so that it is accessible to the handicapped. It also provides a list of the associations which are active in this field and indicates how to obtain more specific documentation on particular handicaps.

The Education Section is also developing course outlines on systemic discrimination, special programs, stereotypes, and equal pay for work of equal value, for use by community groups, educators, associations and employers. The outlines define the subject, suggest a bibliography and offer related teaching aids, such as audio visual material. Two audio-visuals designed to open discussion of these topics are being prepared. The first deals with systemic or institutional discrimination and the second is made up of two 15-minute presentations on equal pay for work of equal value.

Three 30-second television messages illustrating different aspects of human rights were prepared and distributed to stations; they were frequently televised throughout the year as public interest messages.

The Information, Education & Co-operation Branch also offered seminars on federal anti-discrimination legislation to a number of audiences - including deputy ministers, senior executives, and information directors - in Ottawa and at the regional level.

Co-operation

The Co-operation Unit made about 100 contacts per month with community groups, participating in discussions, seminars and conferences. As an outcome of the 1978 National Conference, Human Rights ... The Years Ahead, a report was submitted to the Minister of Justice and a follow-up conference on Human Rights and the Work Place was held in Fredericton in June.

Tours of the Yukon and Northwest Territories, allowing the Chief commissioner and Privacy Commissioner to meet with community representatives, were arranged, as was a tour of the St. Maurice Region of Québec, which permitted the Deputy Chief Commissioner to meet with a large number of groups.

Open meetings of the Commission and ceremonies marking the openings of our regional offices also gave us an opportunity to work with community organizations.

A plan of action for promoting employment and accessibility of services for the handicapped was developed, and work was begun on liaison with ethnic groups and unions. Ethnic groups are particularly important as a means of reaching immigrants, who are more vulnerable to discrimination during their first few months in this country. Unions have a significant role to play in promoting equality in the work place, both by having an aware membership, and by ensuring that the contracts they negotiate do not violate human rights principles. Contracts are also being made with employers, to make them aware of their obligations under the Act and to provide them with tools for coping with them.

In 1979, we made a special effort to meet as often as possible with representatives of Indian and Inuit peoples. The incidence of discrimination among native peoples is higher than elsewhere in Canada and becomes apparent mainly when they apply for jobs or try to avail themselves of certain services. We intend to increase our contacts with these communities in the coming months.

Finally, all the sections of this branch represented the Commission on a number of standing committees. These include the Treasury Board committee on the question of employment of handicapped persons; the Canadian Transport Commission committee, which is assessing the accessibility of transportation services for the handicapped; the Secretary of State Department committee on human rights, which co-ordinates the activities of the federal departments in this area; and the federal-provincial committee on human rights, on which we have observer status.

A.3 Regional Offices

The five regional offices of the Canadian Human Rights Commission receive and investigate complaints, under the functional direction of the Complaints and Compliance Branch, and carry on public information and

community liaison activities, under the functional direction of the Information, Education and Co-operation Branch.

The regional offices are small (a director and three staff members) and the territory to be covered is large; the offices in Winnipeg and Vancouver, which are responsible for the northern territories as well as the western provinces and parts of northern Ontario, have especially daunting areas. Nevertheless, during 1979 all of the offices were staffed and officially opened, community education and liaison was implemented, and a substantial number of complaints were investigated.

Western Regional Office (Vancouver)

Administrative problems have caused a slower start-up than we would have liked, with the result that a significant backlog of cases has built up. This means that investigators have not been able to respond to complaints as quickly as the public has a right to expect. The problem is being brought under control. The Western office participated in tours of the Commissioners to the West coast and the north, and in the Annual Meeting of the Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies in Vancouver, as well as developing extensive community contacts.

Prairie Regional Office (Winnipeg)

The Prairie Office established working relationships with a number of local, provincial and federal agencies working to assist Native People, women, and the handicapped, and with provincial human rights commissions and civil liberties associations.

Services to the public were not available in Winnipeg until April of 1979. Once the office was opened, however, about 61 formal complaints were received, investigations were conducted, and cases were presented to

CANADA

SCALE 1:1840000 OR ONE INCH TO 250 MILES

100 MILES 100 KILOMETERS

100 KILOMETERS 100 MILES

Federal Capital
Railways

• Provincial Capital

DEPARTMENT OF
ENERGY, MINES AND RESOURCES
SURVEY AND MAPPING BRANCH

570



the Commissioners. Officers participated in a number of conferences and workshops, for example the Manitoba Association of Rights & Liberties Conference, the Saskatchewan Human Rights Commission's Affirmative Action Public Meetings, and workshops sponsored jointly by the Manitoba League of Physically Handicapped and Canada Employment and Immigration.

Ontario Regional Office (Toronto)

"Employment for the Handicapped: Right or Privilege", a forum and panel discussion, was co-sponsored in May, and an all-day conference for federally-regulated employers was also organized by the Ontario Office. The Toronto area sees a larger number of immigration problems than many other areas, and good offices interventions by the Ontario office assisted some people to settle difficulties.

Formal complaints were investigated; as well, a large number of discriminatory or potentially discriminatory situations were resolved on an informal basis. Ability to refer complainants was developed through a broadening of knowledge of community organizations and agencies, and a seven-program videotape series for cable TV was produced.

Québec Regional Office (Montreal)

The Québec office responded to more than a thousand inquiries. A number of situations were corrected on an informal basis, for example the case of a handicapped employee whose specially created job, which he performed well, was about to be terminated but whose employer ultimately decided not to abolish his post. Similarly, a transsexual who had undergone an operation was finding work difficult because of the attitudes of co-workers. A human rights officer was able to solve the problem. 45 formal complaints were investigated. Contacts were pursued with ethnic groups, unions, service clubs, and major employers, and the office participated in a number of conferences and seminars.

Atlantic Regional Office (Halifax)

By the end of the year, the Atlantic Office had established itself to the point of receiving over 100 inquiries and contacts per month. Twenty formal complaints were investigated, and forty-seven informal cases were dealt with. The Commission's regional conference on human rights and the workplace, held in Fredericton, attracted participants from all over the region. Further community development was carried on through conferences and workshops in Moncton, Bathurst, Charlottetown, Halifax, Fredericton and Tobique and by participation in public meetings, human rights seminars, and meetings with representatives of institutions within federal jurisdiction. The Atlantic Office co-operated with each of the provincial human rights commissions on a number of projects.

This start-up year for most of the regional offices has impressed the Commission with the very great need for a strong regional presence to deal with complainants, respondents, and agencies on their home ground. We plan to commit new resources to strengthen to existing regional offices, and we hope in the future to be able to establish additional field offices to provide specific service to regions such as the north.

A.4 Research and Special Studies Branch

The principal function of the Research and Special Studies Branch is to perform research and analysis on human rights topics, in preparation for decision making by the Commission and its personnel. This involves in particular: research in reply to specific questions that arise during the processing of a complaint or where the opinion of the Commission is sought on a specific topic; in-depth research, dealing with longer term concerns and aimed at anticipating information needs; analysis of policy issues in preparation for Commission decisions, using existing research; and, finally, feedback on the

information provided by the Commission with respect to complaints and requests made by the public. The Branch also uses outside researchers on a contract basis when the need arises, within a limited budget. The hiring of two students over the summer made it possible to carry out several projects.

During 1979 we participated in the Conference Board's study on practices in the private sector with respect to pension plans. We were interested in the attitudes of companies toward compulsory retirement. The preliminary results indicate that abolishing the compulsory retirement age would create only minor problems for companies. Section 1.1.2 of this Annual Report recommends the abolition of mandatory retirement based on age.

Other projects were aimed specifically at clarifying and extending the Commission's terms of reference, as set out in the Human Rights Act. Research on discrimination on the ground of marital status enabled the Commission to discuss the ramifications of applying anti-discrimination provisions in this regard. An in-depth study was carried out on the application of section 12, which provides that anti-discrimination clauses may be included in contracts granted by the federal government.

A series of short essays was prepared on certain grounds of discrimination not covered by the Act so that the Commission could determine whether or not it should recommend their inclusion. Finally, we provided documentation on the possibility of making retroactive the repeal of section 12(1)(b) of the Indian Act, which establishes a distinction between men and women with respect to their status after marriage.

The Branch prepared a questionnaire designed to test the attitudes of Canadians toward discrimination, (see Section 3.3) and under the supervision of the Branch, a social work trainee prepared a report on sexual orientation (see Section 3.2.3).

A series of projects was undertaken for the purpose of determining certain characteristics of the Commission's clientele. We wished to determine more specifically what types of employment fall within federal jurisdiction and in what sectors these jobs are found. We attempted to ascertain the importance of discriminatory factors in determining the salaries for each occupation. We analysed the jobs on the basis of their physical requirements and related these requirements to physical handicaps so as to identify the types of employment in which discrimination on the basis of physical handicap is likely to exist. A series of statistics on the Canadian population by age, sex, and the other grounds listed in our Act was compiled from the census. An inventory of federal legislative provisions having a discriminatory effect was prepared. An annotated bibliography on human rights, containing over 1,200 references, was drawn up.

The Branch also: implemented a computerized management information system; prepared documentation on children's rights; assisted in interdepartmental committee reports on the transportation of the handicapped; and analysed federal legislation, particularly the unemployment insurance legislation.

A.5 Administration

General Administration

Systems and procedures have been put in place and are effectively operating to provide administrative services support to the operations of the Commission and to tribunals established by the Canadian Human Rights Commission.

Personnel

Staff strength continues at the authorized ceiling level of 104 person years. Any additional person years

and/or vacancies will be staffed, where possible, with national and regional open competitions as has been the policy to-date of this Commission.

Finance

The Audit Services Branch of the Department of Supply and Services prepared an audit report the conclusion of which states that the Canadian Human Rights Commission generally meets the requirements of documented Commission systems and procedures and financial policies, regulations and other instructions of Parliament and Treasury Board.

The following is a statement of Expenditures for the Canadian Human Rights Commission for the period January 1, 1979 to December 31, 1979:

Salaries and Wages.....	\$2,190,206
Other Personnel Costs.....	245,750
Transportation and Communications.....	371,380
Information.....	12,718
Professional and Special Services.....	544,961
Rentals.....	21,656
Purchased Repair and Upkeep.....	3,334
Utilities, Materials and Supplies.....	240,547
Construction and Acquisition of Land, Buildings and Equipment.....	9,773
Construction and Acquisition of Machinery and Equipment.....	181,741
All Other Expenditures.....	3,154
<hr/>	
Total Expenditures.....	\$3,825,220
<hr/>	

APPENDIX B

COMPLAINTS

APPENDIX B

Table 1. Disposition of complaints by ground — 1979

	Settled(1) or resolved(2)	Dismissed(3)	Withdrawn	Sub-total: cases closed 1979	Complaints under Investi- gation	Complaints in conciliation	Complaints referred to tribunal	Sub-total: cases outstanding Dec. 31, 1979	Total cases handled 1979
Age	7	8	—	15	22	1	9	32	47
Race, Colour, National or ethnic origin	13	44	7	64	62	1	1	64	128
Marital Status	4	3	1	8	18	8	3	29	37
Physical Handicap	16	14	7	37	50	7	4	61	98
Religion	9	4	—	13	7	—	2	9	22
Sex	24	14	9	47	65	6	5	76	123
Conviction for which pardon rec'd.	—	—	—	—	2	1	—	3	3
TOTAL	73	87	24	184	226	24	24	274	458

(1) Settlement after investigation, after conciliation, or by Tribunal.

(2) Outcome satisfactory to C.H.R.C., but not legally a settlement.

(3) Not substantiated, out of jurisdiction, out of time.

Table 2. Distribution of Complaints by ground and by region — 1979

	Ottawa	Atlantic Region	Quebec Region	Ontario Region	Prairie Region	Western Region	Total
Age	14	5	2	3	6	17	47
Race/Colour, National or ethnic origin	51	7	13	17	13	27	128
Marital Status	22	—	—	4	4	7	37
Physical Handicap	23	3	16	15	15	26	98
Religion	12	—	1	2	1	6	22
Sex	57	5	12	16	22	11	123
Conviction for which pardon rec'd.	2	—	—	—	—	1	3
TOTAL	181	20	44	57	61	95	458

Note: Complainants frequently cite more than one ground in their complaints. Thus, a black woman who had lost her job might file a complaint on 4 grounds — that she was fired because of her race, her colour, her national and ethnic origin, and her sex. In the data presented in Tables 1 and 2, only one ground has been used per complaint; in some cases arbitrary decisions have been taken, based on the file, to put a case in, say, the category "sex" rather than the category "marital status". The total figure of 458 complaints represents, therefore, the real number of complaints making up the case-load of the commission in 1979. It includes cases carried over from 1978 and all complaints filed in 1979.

APPENDIX B (Concluded)

Table 3. Grounds and Sections of the Canadian Human Rights Act cited in complaints accepted in 1979

	S.05 Provision of goods, services, facilities, and accommodation	S.07 Employ- ment	S.08 Employment applications, advertise- ments	S.09 Employee organisa- tion	S.10 Discriminatory policy or practice, or agreement	S.11 Equal pay for work of equal value	S.12 Discrimina- tory notices	S.13 Hate messages	Total times cited
Age	10	43	4	—	8	—	—	—	65
Race/Colour National or ethnic origin	44	52	3	2	7	—	—	1	109
Marital Status	25	11	3	—	4	—	—	—	43
Physical Handicap	11	72	3	—	7	—	—	—	93
Religion	4	6	1	—	1	—	—	1	13
Sex	30	57	12	—	20	10	—	—	129
Conviction for which pardon rec'd.	1	1	1	—	—	—	—	—	3
Total times cited	125	242	27	2	47	10	—	2	455

Note: This table is to be used as a breakdown of the number of times each of the 9 prohibited grounds of discrimination and each of the discriminatory practices listed in the **Canadian Human Rights Act** was cited in complaints filed in the calendar year 1979. Many complainants cite more than one ground and more than one discriminatory practice in their complaints. Each citation has been recorded here. These data, therefore, refer not to numbers of complaints, but to numbers of citations of the various grounds and practices.

APPENDIX C

INTAKES RECEIVED FOR PERIOD

JULY – DECEMBER, 1979

APPENDIX C

NUMBER OF INTAKES RECEIVED FOR PERIOD JULY - DECEMBER, 1979

Bilingualism.....	44
Blue Cross.....	4
Boat people.....	15
Canada Elections Act.....	7
Child abuse.....	10
Child care.....	17
Children's rights.....	49
Citizenship and immigration rights.....	72
Construction (highways, buildings).....	2
Consumer rights.....	4
Counselling and psychiatric services.....	1
Court order enforcement.....	1

Denial of Goods and Services

Services.....	77
Credit cards.....	16
Goods.....	14
Information services.....	5
Loans.....	21
Licences and permits.....	12
Residential accommodation.....	25
Restaurants, theatres, etc.....	13
Security clearance.....	10
Training (benefits included).....	11
Job referral.....	7
Entrance into clubs, teams.....	14
Deportation from Canada.....	19
Discriminatory application forms, questionnaires..	8
Discrimination - General.....	175

Employment

Applications.....	78
Benefits.....	52
Demotion.....	6
Discriminatory practice or policy.....	256
Evaluation.....	9
Job refusal.....	88
Promotion.....	14
Termination.....	217
Ethnic and racial rights.....	37
Equal pay.....	68
Freedom of family discipline.....	8
Freedom of information.....	9
Freedom of political affiliation.....	9
Freedom of religious worship.....	27
General harassment.....	73
Hate messages and advertisements.....	23
Health and social services.....	10
Hiring freeze.....	10
Immigration problems.....	83
Information - General.....	829
Language and cultural rights.....	14
Landlord and Tenants Act.....	87
Legal aid.....	104
Legal rights.....	29
Mandatory retirement.....	40
Media.....	111
Membership.....	3
Mentally retarded rights.....	8
Municipal By-Law.....	20
Native Rights (status, and non-status Indians and Metis).....	81
Pensions and insurance.....	78
Personal file.....	64
Police treatment.....	34
Political belief.....	1

Proposals.....	20
Physically handicapped rights.....	97
Prisoner's rights.....	31
Racism.....	28
Recruiting policies and practices.....	19
Request for interview.....	21
Request for literature.....	958
Request for speech.....	18
Rights of patients.....	17
Rights to privacy.....	45
Senior citizens' rights.....	7
Sexual harassment.....	32
Sexual orientation.....	34
Social Insurance Number.....	32
Special programs.....	20
Superannuation Act.....	1
Unfair employment practices.....	11
Unfair labour practices.....	26
Unemployment Insurance Commission.....	46
Tenants' rights.....	30
Welfare rights.....	24
Women's rights.....	45
Workers' rights.....	87

Total Intakes (July - December 1979).....4,882

APPENDIX D

INFORMATION DISTRIBUTED

APPENDIX D

INFORMATION DISTRIBUTED

<u>PUBLICATIONS</u>	<u>NUMBER</u>
Annual Report 1978	12,200
CHR Act - General Leaflet:	
Bilingual	27,900
Italian	500
Portuguese	500
Ukrainian	500
	<u>29,400</u>
CHR Act - Summary	41,395
Discrimination in Canada	1,325
Equal Opportunity in Canada	10,000
Equal Pay - Interpretation Guide	37,600
Final Report on the National Conference "Human Rights in Canada....The Years Ahead" - December 1978	2,840
Grounds of Discrimination in Matters of Employment - Chart	470
How to File a Complaint:	
Bilingual	40,800
Italian	500
Portuguese	500
Ukrainian	500
	<u>42,300</u>

PUBLICATIONS

NUMBER

Information for Residents of the
NWT and the Yukon:

English	400
Eastern Inuktitut	450
Western Inuktitut	280
	<u>1,130</u>

Newsletters:

December	1,700
February	1,900
April	24,100
June	24,200
August	22,550
October	<u>21,900</u>
	96,350

Posters:

Come Share With Me	500
CHRC - 9 Grounds of Discrimination	100
Human Rights in Canada....The Years Ahead	250
Think Rights! - Age	1,250
- Sex	1,250
- Race	1,000
- National Origin	1,400
- Marital Status	1,400
Recruitment and Interviewing Guide	<u>9,900</u>
	17,050

Report on the Atlantic Regional Conference "Human Rights and the Workplace - Institutional Discrimination in Employment" - June 1979 ...	226
---	-----

Rights, Liberties and Freedoms	400
--------------------------------------	-----

Sexual Orientation Study	75
--------------------------------	----

PUBLICATIONS

NUMBER

Special Report to Parliament -
"Human Rights in Canada....The
Years Ahead" - December 1978 2,200

Summary of Decisions:

March	1,800
May	2,150
June	950
September	970
October	<u>700</u>

Total Information Distributed302,071

APPENDIX E

AUDIO VISUAL PROJETS

APPENDIX E

AUDIO VISUAL PROJECTS

E.1 Public Service Announcements

In order to promote principals of human rights a series of three public service announcements were produced. These television clips incorporated the themes of equality of opportunity, respect for all our cultural traditions and preservation of the land. The clips have been distributed to every television station in Canada.

E.2 Physical Handicap

Physically handicapped people are estimated to have the highest unemployment rate of any group in Canada. A ten minute audio visual presentation called Employ-Ability has been developed to sensitize employers to the skills available within the physically handicapped population and to encourage them to look at what people can do. The presentation shows six individuals who are accomplished professionals in their chosen vocations. Each of the individuals has a serious physical handicap but it has no bearing on their success. A booklet has been developed to go along with the presentation. It provides a general introduction on physical handicaps. Included are short sections on the law, employment statistics, misconceptions, tips on helping those with physical disabilities, accessibility, technical aids, a glossary of terms and a list of relevant addresses.

E.3 Systemic Discrimination

A ten minute audio visual presentation on systemic discrimination has been produced. It will serve as an educational tool. The presentation defines systemic discrimination and shows how it differs from overt discrimination. Statistics are used to show how wide-spread the phenomenon is. Examples of discriminatory recruiting and promotion practices are also shown.

E.4 Equal Pay

Preliminary work has begun on a training film describing the principals of Equal Pay for Work of Equal Value. This film will be available to employers.

E.5 Audio Cassettes

A series of cassette tapes has been made for the use of visually handicapped individuals. A variety of articles and papers in the field of human rights as well as the Commission's published materials are available. The tapes are sent out on a quarterly basis.

APPENDIX F

CONSULTATIONS AND CONFERENCES

APPENDIX F

CONSULTATIONS AND CONFERENCES

F.1 Conferences

Atlantic Regional Conference. Human Rights and the Workplace. Fredericton, June, 1979

Employment for the handicapped, Montreal, February, 1979

Employment for the handicapped: Right or privilege? Toronto, May, 1979.

F.2 Consultations

Affirmative Action Workshop, Ottawa, May, 1979

Special programs policy consultation with federal employers and unions, Ottawa, November, 1979

Pensions and insurance consultation, Ottawa, February 1979

Federally regulated employers and the C.H.R.A., Toronto, May 1979

Equal Pay for Work of Equal Value, Toronto, August, 1979

F.3 Regional tours

Yukon and Northern British Columbia, October, 1979

North West Territories, October, 1979

Québec, La Mauricie, November, 1979

F.4 Participation

Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies, Vancouver, June, 1979

Canadian Transport Commission: Transportation for the handicapped, November, 1979

Interdepartmental Committees: Employment strategy for women; International Year of the Disabled; Human rights.

Canadian Transport Commission: Bona fide occupational requirements, November, 1979

Miscellaneous conferences and seminars

APPENDIX G

ACTIVITIES OF COMMISSIONERS

APPENDIX G

ACTIVITIES OF COMMISSIONERS

The Canadian Human Rights Commission consists of Gordon Fairweather, Chief Commissioner; Rita Cadieux, Deputy Chief Commissioner; Inger Hansen, Privacy Commissioner; and Martin Aster, Gloria George, Malcolm McDonell, Ellen Schmeiser, and Walter Tarnopolsky, part-time Commissioners. The Commissioners met at regular intervals to hear investigation and conciliation reports and to take decisions on the disposition of complaints and on policy matters. Meetings were held in Montreal and Fredericton as well as in Ottawa.

The Chief Commissioner represented the Commission in a wide variety of situations, speaking to students, professional associations, volunteer organizations and service clubs. His itinerary covered most of the major centres of Canada, and smaller cities as well. The Deputy Chief Commissioner undertook special responsibility for the Equality in Employment Program; she also appeared before a variety of audiences to discuss human rights issues. The Privacy Commissioner explained the implications of Part IV of the Canadian Human Rights Act in a number of different forums.

A partial list of speeches made by the Chief Commissioner and the Deputy Chief Commissioner follows. Copies are available in both languages from the Commission.

Advisory Council on the Status of Women, Ottawa, January 1979. R. Cadieux. "Employment Opportunities for Women."

Faculty of Law, University of New Brunswick, Fredericton, January 1979. R.G.L. Fairweather. "Human Rights: Clamour, Glamour, and Reality."

London Men's Canadian Club, London, January 1979. R.G.L. Fairweather. "Attitudes and Stereotypes."

Victoria University Students' Administrative Council,
Toronto, March 1979. R.G.L. Fairweather. "Human Rights
and Government Secrecy."

Canadian Research Institute for the Advancement of Women,
Ottawa, April 1979. R. Cadieux. "Women's Rights and the
Canadian Human Rights Act."

National 4-H Citizenship Seminar, Ottawa, May, 1979.
R.G.L. Fairweather. "Canada's Human Rights Responsibilities."

Interdepartmental Committee on EOW in the Public Service,
Ottawa, May 1979. R. Cadieux. "The Canadian Human Rights
Act and the Employment of Women."

American Compensation Association, Montreal, May 1979.
R. Cadieux. "Equal Pay for Work of Equal Value."

Canadian Public Relations Society, Ottawa, May, 1979.
R.G.L. Fairweather. "Human Rights: More than a Slogan."

Canadian Lesbian and Gay Rights Coalition, Ottawa, June
1979. R.G.L. Fairweather. "Human Rights Legislation."

Federally Employed Women's Conference, Seattle, July
1979. R. Cadieux. "An Overview of Canadian Anti-
Discrimination Measures."

Civil Liberties Association, and the U.N. Association of
Canada, Vancouver, August 1979. R.G.L. Fairweather. "To
Make a Life for Yourself: Human Rights Protection for
Immigrants to Canada."

Club Femmes de Carriere et Professionnelles, Shawinigan,
October 1979. R. Cadieux.

Manitoba Association of Rights and Liberties, Winnipeg,
October 1979. R.G.L. Fairweather. "Breaking New Grounds:
Should Human Rights Legislation be Extended?"

B'Nai B'rith League for Human Rights, Montreal, October
1979. R.G.L. Fairweather. "A Canadian Perspective."

Club Rotary, Trois Rivières, November 1979. R. Cadieux.

Empire Club of Canada, Toronto, November 1979. R.G.L.
Fairweather. "Discrimination is a Broken Promise."

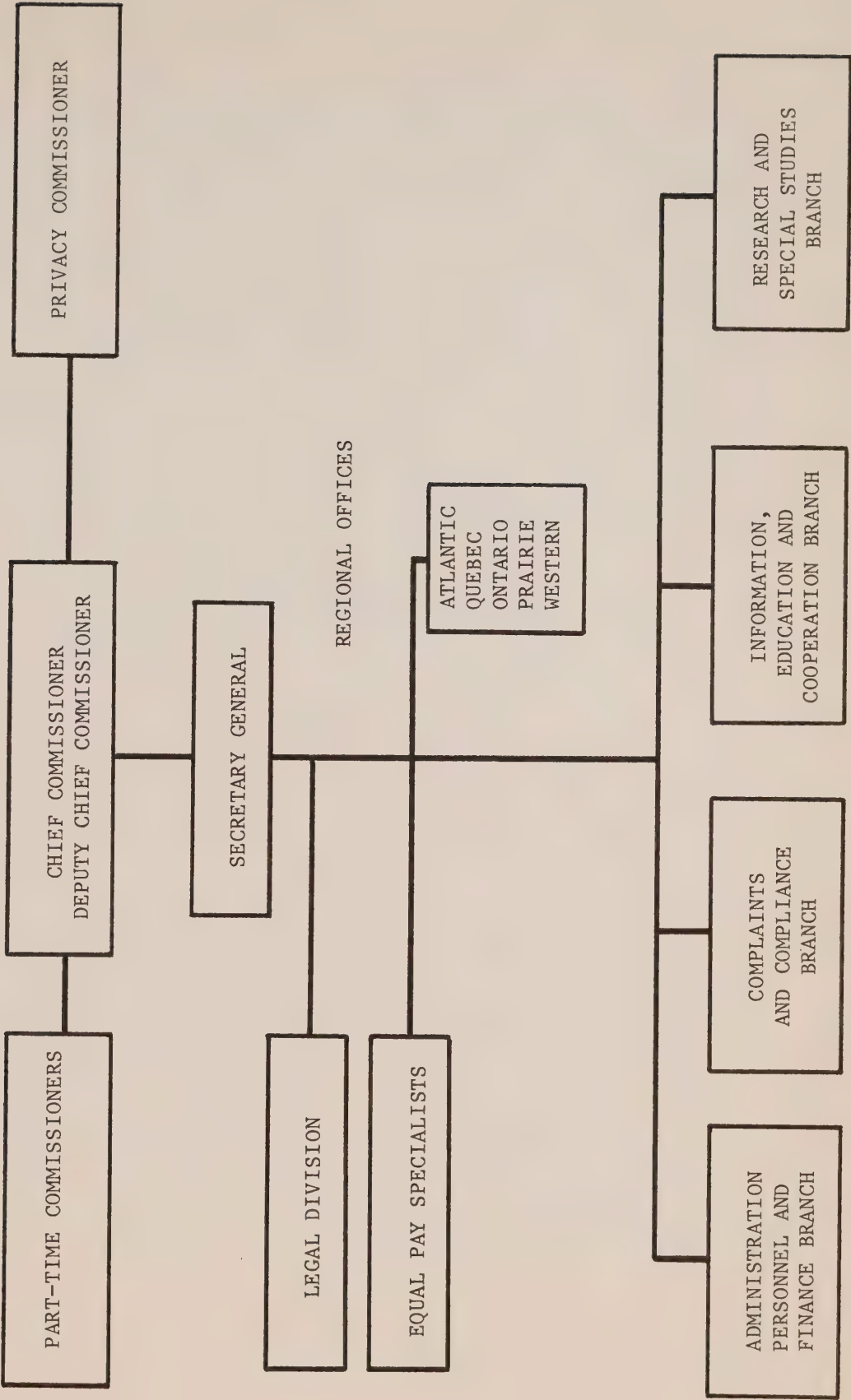
Canadian Transport Commission, Ottawa, November 1979.
R.G.L. Fairweather. "Transportation for the Handicapped."

The part-time Commissioners shared in the work of the Commission, participating in functions sponsored by the Commission and making speeches or representing the Commission in a variety of situations.

APPENDIX H

ORGANIZATION CHART

ORGANIZATION CHART



APPENDIX I

PERSONNEL

APPENDIX I

PERSONNEL

We would like to thank the following persons, who contributed to the work of the Canadian Human Rights Commission in 1979 either as staff or under contract.

HEADQUARTERS

Chief Commissioner's Office

Madeleine Burstall, Roberta Gilmour, Mary Lascelles, Linda Poirier, Ann Steeves, Marie Wankam.

Privacy Secretariat

Francine Beauchemin, Gary Blake, Marcel Cote, Sharon Cyr, Claire Desrosiers, George Hamelin, Ray Stunden, Pat Therien.

Secretary General

Claude Bernier, Carole De Champlain, Kathryn Doyle, Martha Hynna, Marc Isenberg, Russell Juriansz, Tim Lowes, Ann MacTavish, Walter Murby, Bonnie O'Grady, Ted Ulch, Gerard Van Berkel.

Research and Special Studies

George Cook, Cindy Delage, Glen Farley, Hélène-Marie Girard, Ann Hébert, Louise MacAulay, Paul Mercier, Lindsay Niemann, Pierre Paradis, Peter Ross, Sandra Roussy, Nicole Théorêt.

Information, Education and Cooperation

Suzanne Blais-Grenier, Debbie Dunlop, Flo Eady, Jean-Marc Grégoire, Danielle Groulx, Danielle Larose, Raymonde Lemay, James MacKenzie, John McDonald, Danny McIntyre, Harry Monk, Edward Montour, François Morisset, Judi Scott, Magda Seydegart.

Complaints and Compliance

Catherine Burr, Georges Carrier, Gerry Cooney, Pat Davey, Julien Delisle, Peter Heimler, Evelyne Henry, Brenda Johnson, Nola Landucci, Louise Last, Rebecca Leano, Denise Lemoy, Leona Leon, Rozanne Lepine, Aldyth Levy, Pamela Madsen, Rachelle Malboeuf, Naison Mawande, Francine McDonald, Michèle Méranger, Claude Monnet, Gerry Neary, Conrad Paquette, Byron Pfeiffer, Michel Pitre, Dora Preito, Marcia H. Rioux, Bart Sackrule, Linda Sampson, Sandra Schofield, Raminder Singh, Lyle Talbot, Sandra Tetu, Pierre Tremblay, Shelley Wild, Yolande Willis.

Administration

Margot Addleman, Wayne Anderson, Randy Bauer, John Bell, Helen Bethel, Valerie Braybrook, Julie Carpentier, Richard Charles, Monic Charest, Charles Couture, Diane Desormeaux, Anne-Marie Fernandes, Lucile Finsten, Nancy Gagnon, Cheryl Gillespie, Michael Glynn, Marion Gorman, Shirley Haggarty, Ann Hall, Albert Hopkins, Joan Knox, Mary Lee, Colette Letourneau, Denise Lurette, Micheline Marinier, Anne J. Moore, Warren P. O'Connor, Ernie Paquette, Jean Parkhouse, Pierrette Potvin, Douglas Robertson, Tom Ross, Anne Roy, James Tessier, Pat Teall, Shirley Trappitt, Nicole Trellet, Ethel Ward, Gwen Zappa.

REGIONAL OFFICES

Atlantic

Flemming Holm, Hugh McKervill, Judith Wouk.

Quebec

Paul Baatz, Pauline Beaufort, Jocelyne Beller, Claire Bruneau-Robitaille, Pierrette Gosselin, Hélène Tanghe-Lapointe, Françoise Wera.

Ontario

Lesley Kulhanian, Richard Nolan, Maryka Omatsu, Denyse Raby, Annabelle Sabloff-Bay, Donna Wilkie.

Prairie

David Hosking, April Katz, Gloria Mendleson, Nicole Ritchot, Anita Thompson, Ann Wheatley.

Western

Hélène Dufresne, Keith Henders, Woh-Peng Leigh, Micheline Liot, Reginald Newkirk.

Plaintes et mise en application

Catherine Burr, Georges Carrier, Gerry Cooney, Pat Davey, Julien Delisle, Peter Heimler, Evelyn Henry, Brenda Johnson, Nola Landucci, Louise Last, Rebecca Leano, Denise Lemoy, Leona Leon, Rozanne Lepine, Aldyth Levy, Pamela Madsen, Rachelle Malboeuf, Naison Mawande, Francine McDonald, Michèle Métranger, Claude Monnet, Gerry Neary, Conrad Paquette, Byron Pfeiffer, Michel Pitre, Dora Preto, Marcia H. Rioux, Bart Sackrile, Linda Sampson, Sandra Schofield, Kaminder Singh, Lyle Talbot, Sandra Tetu, Pierre Tremblay, Shelley Wild, Yolande Willis.

Administration

Margot Addleman, Wayne Anderson, Kandy Bauer, John Bell, Helen Bethel, Valerie Braybrook, Julie Carpentier, Richard Charles, Monic Charest, Charles Couture, Diane Desormeaux, Anne-Marie Fernandes, Lucile Finsten, Nancy Gagnon, Cheryl Gillespie, Michael Glynn, Marton Gorman, Shirley Haggarty, Ann Hall, Albert Hopkins, Joan Knox, Mary Lee, Colette Letourneau, Denise Lurette, Micheline Mariner, Anne J. Moore, Warren P. O'Connor, Ernie Paquette, Jean Parkhouse, Pierrette Potvin, Douglas Robertson, Tom Ross, Anne Roy, James Tessier, Pat Teall, Shirley Trappitt, Nicole Treliert, Ethel Ward, Gwen Zappa.

BUREAUX REGIONAUX

Atlantique

Flemming Holm, Hugh McKervill, Judith Wouk.

Québec

Paul Baatz, Pauline Beaufort, Jocelyne Bellier, Claire Bruneau-Robitaille, Pierrette Gosselin, Hélène Tanghe-Lapointe, Françoise Wera.

Ontario

Lesley Kuhlmanian, Richard Nolan, Maryka Omatsu, Denyse Raby, Annabelle Sabloff-Bay, Donna Wilkie.

Prairies

David Hosking, April Katz, Gloria Mendleson, Nicole Ritchot, Anita Thompson, Ann Wheatley.

Ouest

Hélène Dufresne, Keith Henders, Woh-Peng Leigh, Micheline Liot, Reginald Newkirk.

ANNEXE I

PERSONNEL

Nous désirons remercier les personnes suivantes, qui ont travaillé pour la Commission canadienne des droits de la personne, durant 1979, en tant que personnel de la Commission ou sous contrat.

BUREAU CENTRAL

Bureau du Président
Madelaine Bursstall, Roberta Gilmour, Mary Lascelles, Linda Poirier, Ann Steeves, Marie Wankam.

Secrétariat du Commissaire à la protection de la vie privée

Françine Beauchemin, Gary Blake, Marcel Cote, Sharon Cyr, Claire Desrosiers, George Hamelin, Ray Stunden, Pat Therien.

Secrétaire-Général
Claude Bernier, Carole De Champlain, Kathryn Doyle, Martha Hymna, Marc Isenbergs, Russell Jurtiansz, Tim Lowes, Ann MacTavish, Walter Murby, Bonnie O'Grady, Ted Ulch, Gerard Van Berkel.

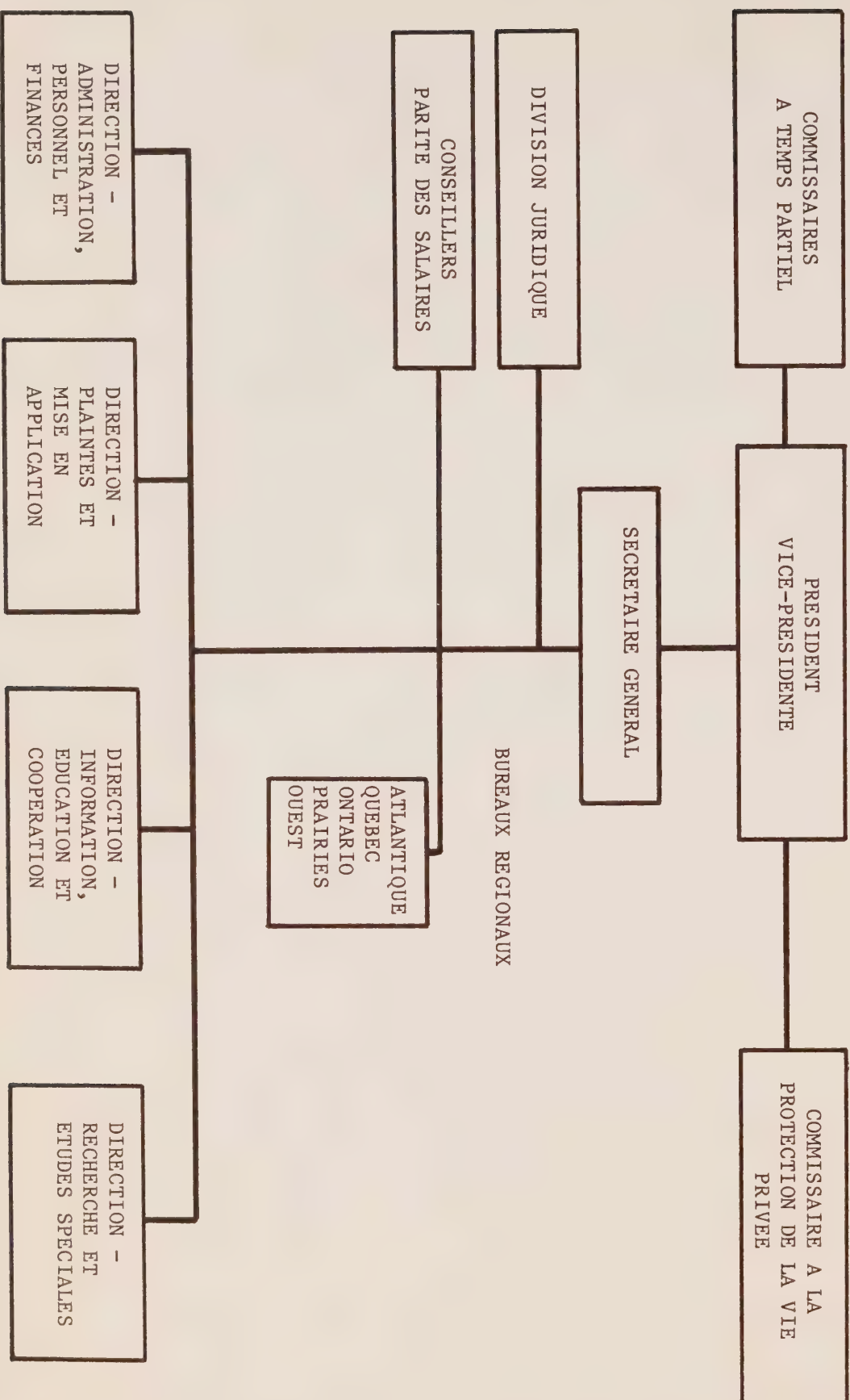
Recherche et études spéciales
George Cook, Cindy Delage, Glen Farley, Hélène-Marie Girard, Ann Hébert, Louise MacAulay, Paul Mercier, Lindsay Niemann, Pierre Paradis, Peter Ross, Sandra Roussy, Nicole Théorêt.

Information, Education et Coopération

Suzanne Blais-Grenier, Debbie Dunlop, Flo Eady, Jean-Marc Grégoire, Danielle Groulx, Danielle Larose, Raymond Lemay, James Mackenzie, John McDonald, Danny McIntyre, Harry Monk, Edward Montour, François Morisset, Judi Scott, Magda Seydegart.

PERSONNEL

ANNEXE I



ORGANIGRAMME

ANNEXE H

Club des Femmes de Carrière et Professionnelles,
Shawinigan, Octobre 1979. Rita Cadieux.

Manitoba Association of Rights and Liberties, Winnipeg,
October 1979. R.G.L. Fairweather. "Breaking New Grounds:
Should Human Rights Legislation be Extended?"

B'Nai B'rith League for Human Rights, Montreal, October
1979. R.G.L. Fairweather. "A Canadian Perspective."

Club Rotary, Trois Rivières, Novembre 1979. Rita Cadieux.
Empire Club of Canada, Toronto, November 1979. R.G.L.
Fairweather. "Discrimination is a Broken Promise."

Canadian Transport Commission, Ottawa, November 1979.
R.G.L. Fairweather. "Transportation for the Handi-
capped."

Les commissaires à temps partiel ont assumé leur
part du travail de la Commission, en participant à ses
fonctions régulières, en prononçant des allocutions ou en
la représentant à diverses occasions.

- Conseil consultatif de la situation de la femme. Ottawa. Janvier 1979. Rita Cadieux. "La femme et l'emploi".
- Faculty of Law, University of New Brunswick, Fredericton, January 1979. R.G.L. Fairweather. "Human Rights: Clamour, Glamour, and Reality."
- London Men's Canadian Club, London, January 1979. R.G.L. Fairweather. "Attitudes and Stereotypes."
- Victoria University Students' Administrative Council, Toronto, March 1979. R.G.L. Fairweather. "Human Rights and Government Secrecy."
- Institut canadien de recherches pour l'avancement de la femme. Ottawa, Avril 1979. Rita Cadieux.
- National 4-H Citizenship Seminar, Ottawa, May, 1979. R.G.L. Fairweather. "Canada's Human Rights Responsibilities."
- Comité interministériel de la promotion de la femme dans la Fonction publique du Canada. Ottawa. Mai 1979. Rita Cadieux. "La Loi canadienne sur les droits de la personne et la situation des femmes en emploi".
- American Compensation Association. Montréal. Mai 1979. Rita Cadieux. "Égalité de rémunération pour fonctions équivalentes".
- Canadian Public Relations Society, Ottawa, May, 1979. R.G.L. Fairweather. "Human Rights: More than a Slogan."
- Canadian Lesbian and Gay Rights Coalition, Ottawa, June 1979. R.G.L. Fairweather. "Human Rights Legislation."
- Federally employed Women National Training Conference. Seattle, Wash. USA. Juillet 1979. Rita Cadieux. "Aperçu des mesures antidiscriminatoires au Canada".
- Civil Liberties Association, and the U.N. Association of Canada, Vancouver, August 1979. R.G.L. Fairweather. "To Make a Life for Yourself: Human Rights Protection for Immigrants to Canada."

ACTIVITES DES COMMISSAIRES

La Commission canadienne des droits de la personne se compose d'un président, Gordon Fairweather ; d'une vice-présidente, Rita Cadieux ; d'un commissaire à la protection de la vie privée, Inger Hansen et de commissaires à temps partiel, Martin Aster, Gloria George, Malcolm McDowell, Ellen Schweiser et Walter Tarnopolsky. Les commissaires se sont réunis régulièrement pour prendre connaissance des rapports d'enquête et de conciliation et rendre les décisions appropriées pour le traitement des plaintes et les politiques à suivre. Ces réunions de la Commission ont eu lieu à Montréal, Fredrickton ainsi qu'à Ottawa.

Le président a représenté la Commission en de multiples occasions, adressant la parole à des groupes d'étudiants, à des associations professionnelles, à des organismes bénévoles et à des sociétés de bienfaisance. Il s'est rendu dans la plupart des grands centres du Canada et également dans de nombreuses villes moins importantes. La vice-présidente, pour sa part, s'est chargée spécialement du Programme de l'égalité dans l'emploi ; elle a également pris la parole à maintes reprises pour exprimer ses vues sur diverses questions afférentes aux droits de la personne. Enfin, le commissaire à la protection de la vie privée a expliqué, lors de certaines assemblées publiques, la portée de la Partie IV de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Suit une liste partielle des allocutions prononcées par le président et la vice-présidente dont des exemplaires, rédigés dans les deux langues officielles, sont disponibles à la Commission :

ACTIVITÉS DES COMMISSAIRES

ANNEXE G

F.3 Tournées régionales

Yukon et Nord de la Colombie-Britannique, Octobre 1979.

Territoires du Nord-Ouest, Octobre 1979.

Québec, La Mauricie, Novembre 1979.

F.4 Participation

Association canadienne des organismes statutaires pour la protection des droits de l'homme. Vancouver, Juin 1979.

Commission canadienne des transports: Services de transport pour les handicapés. Ottawa, Novembre 1979.

Commission canadienne des transports: Exigences professionnelles normales. Novembre 1979.

Comités interministériels: Droits de la personne; Année internationale des Handicapés; Stratégie d'emploi pour les femmes.

Divers séminaires et conférences.

CONSULTATIONS ET CONFÉRENCES

F.1

Conférences

Conférence de la région de l'Atlantique. Les droits de la personne et le milieu de travail. Fredericton, N.B., juin 1979.

Emploi pour les Handicapés. Montréal, Québec, février 1979.

Employment for the handicapped: Right or Privilege? Toronto, May 1979.

F.2

Consultations

Atelier d'Action positive. Ottawa, Mai 1979.

Enoncé de politique pour les Programmes Spéciaux. Consultation avec les employeurs fédéraux et les syndicats. Ottawa, Novembre 1979.

Régimes de retraite et d'assurance. Ottawa, février 1979.

Federally regulated employers and the CHRA. Toronto, May 1979.

Equal Pay for Work of Equal Value. Toronto, August 1979.

CONSULTATIONS ET CONFÉRENCES

ANNEXE F

E.3 Discrimination systémique

Une présentation audio-visuelle d'une durée de dix minutes a été réalisée, à titre d'outil pédagogique. Elle définit la discrimination systémique qu'elle distingue de la discrimination intentionnelle. Des données statistiques servent à démontrer à quel point ce phénomène est répandu. Des exemples d'actes discriminatoires en matière de recrutement et d'avancement sont inclus dans la présentation.

E.4 Parité salariale

La préparation d'un film documentaire, appuyant le principe de la rémunération égale pour des fonctions équivalentes, est en cours. Le film sera mis à la disposition de tous les employeurs.

E.5 Audio-cassettes

Une série de bandes sonores a été enregistrée à l'intention des personnes affligées d'un handicap visuel. Divers articles et documents préparés sur les droits de la personne ainsi que des publications de la Commission sont disponibles. Les bandes sonores sont distribuées tous les trimestres.

PROJETS AUDIO-VISUELS

E.1 Messages d'intérêt public

En vue de promouvoir les principes des droits de la personne, on a réalisé une série de trois messages d'intérêt public dont les thèmes étaient les suivants : l'égalité des chances d'épanouissement, le respect des traditions culturelles et la préservation de la terre. Les séquences filmées ont été distribuées à toutes les stations de télévision du Canada.

E.2 Handicap physique

On estime que les handicapés physiques constituent le groupe le plus touché par le chômage au Canada. Une présentation audio-visuelle d'une durée de dix minutes, intitulée "Attitudes à l'emploi", a été mise au point en vue de sensibiliser les employeurs aux aptitudes que possèdent les handicapés physiques et aux tâches qu'ils peuvent exécuter efficacement. La présentation montre six personnes devenues des spécialistes dans la voie qu'elles ont choisie. Chacune d'elles est affligée d'un grave handicap physique qui n'entraîne nullement sa réussite. Une brochure explicative accompagne la présentation. Elle contient des renseignements généraux sur les handicapés physiques, quelques passages pertinents de la Loi, des statistiques d'emploi, des exemples d'opinions erronées, des conseils sur la façon d'aider et d'aborder les handicapés physiques, un énoncé des moyens techniques, un glossaire de certains termes ainsi qu'une liste d'adresses appropriées.

PROJETS AUDIO-VISUELS

ANNEXE E

Les droits de la personne et le milieu
de travail - la discrimination
institutionnelle dans l'emploi
Compte rendu de la conférence de la
région de l'Atlantique - juin 1979..... 226

Droits et libertés..... 400

Etude sur l'orientation sexuelle..... 75

Rapport spécial au Parlement -
"Les droits de la personne au
Canada - l'avenir" - décembre 1978..... 2 200

Sommaire des décisions:

mars..... 1 800
mai..... 2 150
juin..... 950
septembre..... 970
octobre..... 700
6 570

Total.....302 071

Comment déposer une plainte:

Bilingue.....	40 800
Italien.....	500
Portugais.....	500
Ukrainien.....	500
	<u>42 300</u>

Information pour les résidents des
Territoires du Nord Ouest et du Yukon:

Anglais.....	400
Inuktitut oriental.....	450
Inuktitut occidental.....	280
	<u>1 130</u>

Bulletin:

décembre.....	1 700
février.....	1 900
avril.....	24 100
juin.....	24 200
août.....	22 550
octobre.....	21 900
	<u>96 350</u>

Affiches:

Viens partager avec moi.....	500
CCDP - 9 motifs de discrimination.....	100
Droits de la personne au Canada - l'aventure.....	250
Pensez droits!	
- âge.....	1 250
- sexe.....	1 250
- race	1 000
- origine nationale.....	1 400
- situation de famille.....	1 400
Guide pour le recrutement et les entrevues de sélection.....	9 900
	<u>17 050</u>

DISTRIBUTION DES INSTRUMENTS D'INFORMATION

NOMBRE
D'EXEMPLAIRES

Rapport annuel 197812 200

Loi canadienne sur les droits de la
personne - Dépliant:

Bilingue.....27 900
Italien.....500
Portugais.....500
Ukrainien.....500
29 400

Sommaire de la Loi.....41 395

La discrimination au Canada.....1 325

Egalité pour tous au Canada.....10 000

Egalité de rémunération - Guide
d'interprétation.....37 600

Rapport final de la conférence
"Les droits de la personne au
Canada...l'avvenir" décembre 1978.....2 840

Motifs de distinction illicite en
matière d'emploi - charte.....470

DISTRIBUTION DES INSTRUMENTS D'INFORMATION

ANNEXE D

83	Problèmes d'immigration.....	20
20	Programmes spéciaux.....	23
23	Propagande et publicité haineuses.....	20
20	Propositions.....	28
15	Racisme.....	15
	Réfugiés.....	
14	Refus de biens et services	
14	Admission à des clubs, équipes, etc.....	14
14	Biens.....	16
16	Cartes de crédit.....	10
10	Cotes de sécurité.....	11
11	Formation (avantages sociaux inclus).....	5
5	Information.....	25
25	Installations résidentielles.....	12
12	Licenses et permis.....	7
7	Présentation de candidats.....	21
21	Prêts.....	13
13	Restaurants, théâtres, etc.....	77
77	Services.....	
40	Retraite obligatoire.....	
	Services d'assurance sociale et	
10	d'assurance maladie.....	1
1	Services de réadaptation et de psychiatrie.....	
	Nombre total de demandes de services	
	(juillet-décembre 1979).....	4 882

Emploi

Avancement	14
Avantages sociaux.....	52
Cessation de fonctions.....	217
Demandes.....	78
Evaluation.....	9
Politiques et pratiques discriminatoires.....	256
Refus d'emploi.....	88
Rétrogradation.....	6

Enfants maltraités.....	10
Expulsion du Canada.....	19
Formules de demande et questionnaires	
discriminatoires.....	8
Garderie.....	17
Gel de l'embauchage.....	10
Harcellement d'ordre général.....	73
Harcellement d'ordre sexuel.....	32
Information - Généralités.....	829
Législation concernant les propriétaires	
et les locataires.....	87

Liberté d'affiliation politique.....	9
Liberté d'information.....	9
Liberté de discipline familiale.....	8
Liberté de religion.....	27
Loi électorale du Canada.....	7
Loi sur la pension de la Fonction publique.....	1
Media.....	111
Méthodes d'emploi injustes.....	26
Mise en vigueur des ordonnances de la Cour.....	1
Numéro d'assurance sociale.....	32
Options politiques.....	1
Orientation sexuelle.....	34
Parité salariale.....	68
Pensions et assurances.....	78
Politiques et pratiques en matière de	
recrutement.....	19
Pratiques injustes en matière d'emploi.....	11

NOMBRE DE DEMANDES DE SERVICES REÇUES
DU 1^{er} JUILLET AU 31 DECEMBRE 1979

Affiliation.....	3
Aide juridique.....	104
Arrêts municipaux.....	20
Bilinguisme.....	44
Commission d'assurance-chômage.....	46
Comportement de la police.....	34
Construction (autoroutes, bâtiments).....	2
Croix bleue.....	4
Demandes d'entrevue.....	21
Demandes de discours.....	18
Demandes de documentation.....	958
Discrimination - Généralités.....	175
Dossiers personnels.....	64
Droits à la vie privée.....	45
Droits de la citoyenneté et d'immigration.....	72
Droits des arriérés mentaux.....	8
Droits des assistés sociaux.....	24
Droits des autochtones (de plein droit, de fait, Indiens et Métis).....	81
Droits des détenus.....	31
Droits des enfants.....	49
Droits des femmes.....	45
Droits des handicapés physiques.....	97
Droits des locataires.....	30
Droits des malades.....	17
Droits des personnes âgées.....	7
Droits des travailleurs.....	87
Droits du consommateur.....	4
Droits fondés sur la race et l'origine ethnique.....	37
Droits juridiques.....	29
Droits linguistiques et culturels.....	14

**DEMANDES DE SERVICE RECUES POUR LA PÉRIODE
JUILLET – DÉCEMBRE 1979**

ANNEXE C

ANNEXE B (Fin)

	Age	Race, couleur, nationalité ou origine ethnique	Situation de famille	Handicap physique	Religion	Sexe	État de personne graciée	Total des citations
S.05 Refus de biens, de services, d'installations, d'hébergement ou	10	44	25	11	4	30	1	125
S.07 Emploi	43	52	11	72	6	57	1	242
S.08 Demandes d'emploi, d'emploi public	4	3	3	3	1	12	1	27
S.09 Association d'employés	—	2	—	—	—	—	—	2
S.10 Lignes de conduite discriminatoires ou ententes	8	7	4	7	1	20	—	47
S.11 Parité salariale pour fonctions équivalentes	—	—	—	—	—	10	—	10
S.12 Avis discriminatoires	—	—	—	—	—	—	—	—
S.13 Propagande haineuse	—	1	—	—	1	—	—	2
Total des citations	65	109	43	93	13	129	3	455

Nota: Le tableau ci-dessus présente une répartition du nombre de fois où chacun des neuf motifs de distinction illicite et chacun des actes discriminatoires énumérés dans la Loi canadienne sur les droits de la personne a été cité dans les plaintes déposées au cours de l'année civile 1979. Beaucoup de plaignants citent plus d'un motif et plus d'un acte discriminatoire dans leurs plaintes. Chaque citation a été indiquée ici. Par conséquent, ces données se rapportent non pas au nombre de plaintes, mais au nombre de citations des différents motifs et actes.

nombre de citations des différents motifs et actes.

Tableau 1. Traitement des plaintes par motif — 1979

	Réglées(1) ou Résolues(2)	Rejetées(3)	Retirées	Total dossiers partiel fermés en 1979	Plaintes en cours d'enquête	Plaintes en cours de conciliation	Plaintes référées à un tribunal	Total partiel dossiers ouverts au 31 décembre 1979	Total des cas traités en 1979
Age	7	8	—	15	22	1	9	32	47
Race, couleur, nationalité ou origine ethnique	13	44	7	64	62	1	1	64	128
Situation de famille	4	3	1	8	18	8	3	29	37
Handicap physique	16	14	7	37	50	7	4	61	98
Religion	9	4	—	13	7	—	2	9	22
Sexe	24	14	9	47	65	6	5	76	123
État de personne graciée	—	—	—	—	2	1	—	3	3
TOTAL	73	87	24	184	226	24	24	274	458

(1) Règlement après enquête, après conciliation ou par un tribunal.
 (2) Issue satisfaisante aux yeux de la Commission, sans règlement légal.
 (3) Non fondées, hors juridiction, périmées.

Tableau 2. Répartition des plaintes par motif et par région — 1979

	Ottawa	Région de l'Atlantique	Région du Québec	Région de l'Ontario	Région des Prairies	Région de l'Ouest	Total
Age	14	5	2	3	6	17	47
Race, couleur, nationalité ou origine ethnique	51	7	13	17	13	27	128
Situation de famille	22	—	—	4	4	7	37
Handicap physique	23	3	16	15	15	26	98
Religion	12	—	1	2	1	6	22
Sexe	57	5	12	16	22	11	123
État de personne graciée	2	—	—	—	—	1	3
TOTAL	181	20	44	57	61	95	458

Nota: Les plaignants citent souvent plus d'un motif dans leurs plaintes. Ainsi, une femme de race noire qui aurait perdu son travail pourrait déposer une plainte comportant 4 motifs — qu'elle avait été renvoyée à cause de sa race, sa couleur, son origine nationale et ethnique et son sexe. Dans les données présentées aux tableaux 1 et 2, un seul motif par plainte a été indiqué; dans certains cas, il a été arbitrairement décidé, en fonction du dossier, de mettre un cas dans, par exemple, la catégorie "sexe" plutôt que la catégorie "situation de famille". Le chiffre total des plaintes, soit 458, représente donc le nombre réel des plaintes dont la Commission a eu à s'occuper en 1979. Il comprend les cas reportés de 1978 et tous les dossiers de plaintes ouverts en 1979.

PLAINTES

ANNEXE B

Personnel

L'effectif est maintenu au nombre maximal permis, soit cent quatre années-personnes. Toute année-personne additionnelle ou tout poste vacant sera, dans la mesure du possible, comblé par le biais de concours publics, à l'échelle nationale et régionale, conformément à la politique observée jusqu'ici par la Commission.

Finances

Le Bureau des services de vérification du ministère des Approvisionnement et Services a rédigé un rapport dans lequel il conclut que la Commission canadienne des droits de la personne satisfait en général aux exigences des systèmes et des méthodes, des pratiques et des règlements financiers, et des autres directives énoncées par le Parlement et le Conseil du Trésor.

Suit un état financier des dépenses de la Commission canadienne des droits de la personne pour la période comprise entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 1979 :

Traitements et salaires.....	\$2 190 206
Autres rémunérations.....	245 750
Transports et communications.....	371 380
Information.....	12 718
Services professionnels et spéciaux.....	544 961
Location.....	21 656
Services de réparation et d'entretien.....	3 334
Services d'utilité publique, fournitures et approvisionnements.....	240 547
Construction et acquisition de terrains, bâtiments et matériel.....	9 773
Construction et acquisition de machines et de matériel.....	181 741
Toutes autres dépenses.....	3 154
Total des dépenses.....	\$3 825 220

Des systèmes et des méthodes ont été établis, et leur mise en application assurent la prestation de services de soutien administratif à la Commission et aux tribunaux des droits de la personne qu'elle a constituer.

Administration générale

A.5 Direction de l'administration

La Direction a, de plus, mis sur pied un système d'information de gestion automatisé; préparé un dossier sur les droits de l'enfant; collaboré à la rédaction des rapports du Comité interministériel sur les services de transport pour les handicapés et analysé la législation fédérale, en accordant une attention spéciale à la Loi sur l'assurance-chômage.

Nous avons entrepris une série de projets devant dégager certaines caractéristiques de la clientèle de la Commission. Nous désirions déterminer avec plus de précision quels types d'emploi relevaient de la compétence fédérale et à quel secteur ils appartenaient. Nous avons tenté d'établir, pour chacune des occupations, dans quelle mesure les facteurs discriminatoires influencent sur la détermination des salaires. Nous avons analysé les divers emplois en fonction de leurs exigences sur le plan physique, afin de pouvoir déterminer ceux qui pourraient faire l'objet de discrimination fondée sur un handicap physique. À partir du recensement, nous avons compilé une série de données statistiques sur la population canadienne, retenant l'âge, le sexe et les autres motifs de discrimination énumérés dans la Loi. Nous avons dressé une liste des dispositions des lois fédérales jugées discriminatoires et préparé une bibliographie sur la protection des droits de la personne, accompagnée d'annotations et contenant plus de 1 200 références.

Au cours de l'année 1979, nous avons collaboré à l'étude qu'a menée le Conférence Board sur les pratiques liées aux régimes de retraite dans le secteur privé. Nous désirions connaître de quelle façon les compagnies abordaient la question de la retraite obligatoire. Les résultats préliminaires ont révélé que l'abolition de la retraite obligatoire, à un âge donné, ne causerait aux compagnies que des problèmes d'ordre mineur; le paragraphe 1.1.2 du présent rapport en recommande donc l'abolition.

D'autres projets visaient essentiellement à clarifier et à élargir le mandat de la Commission, tel qu'il est énoncé dans la loi canadienne sur les droits de la personne. Des recherches exposant la distinction illicite fondée sur la situation de famille ont permis à la Commission de discuter des conséquences qu'entraînerait la mise en application de dispositions anti-discriminatoires pertinentes. La Direction a aussi entrepris une étude approfondie sur l'application de l'article 19, aux termes duquel des clauses anti-discriminatoires peuvent être incluses dans les contrats adjugés par le gouvernement fédéral.

La Direction a rédigé une série de courts exposés énonçant des motifs de discrimination ne figurant pas dans la loi afin que la Commission puisse déterminer si elle doit recommander leur inclusion dans la législation. Enfin, nous avons établi un dossier sur la possibilité de donner un caractère rétroactif à l'abrogation de l'alinéa 12 (1) b) de la loi sur les Indiens, lequel établit une distinction entre les droits des hommes et des femmes après le mariage.

La Direction a préparé un questionnaire pour connaître la position des Canadiens face à la discrimination (voir le paragraphe 3.3.), et, sous sa supervision, un stagiaire en service social a rédigé un rapport traitant de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle (voir le paragraphe 3.2.3.).

La Direction de la recherche et des études spéciales a pour principale fonction de procéder à des recherches et à des analyses dans les divers secteurs des droits de la personne, en vue d'aider la Commission et son personnel à rendre des décisions. Dans le cadre de cette fonction, la Direction doit plus précisément : effectuer des recherches pour répondre aux questions soulevées au cours du processus de règlement d'une plainte ou renseigner la Commission, appelée à exprimer son opinion sur des sujets précis ; diriger des recherches approfondies sur des questions à plus longue échéance afin de satisfaire aux besoins futurs en matière d'information ; analyser les questions de principe en appliquant le résultat des recherches précédentes, permettant ainsi à la Commission d'étayer ses décisions ; enfin, vérifier les renseignements fournis par la Commission à l'égard des plaintes et des demandes reçues du public. Disposant d'un budget limité, la Direction confie au besoin certaines recherches à des spécialistes de l'extérieur engagés par contrat. L'embauche de deux étudiants, pendant l'été, lui a ainsi permis de mener à bien plusieurs projets.

A.4 Direction de la recherche et des études spéciales

Cette première année d'activité de la plupart des bureaux régionaux a démontré à la Commission la nécessité d'assurer aux requérants, aux défenseurs et aux organismes des services efficaces sur place. Nous envisageons d'accroître à cet effet les ressources actuelles des bureaux régionaux et nous espérons pouvoir constituer d'autres bureaux pour assurer des services appropriés dans certaines régions, notamment le Nord.

tenu la Commission à Fredericton, a attiré des participants de toute la région. Le bureau a également contribué au développement communautaire en participant à des conférences et des ateliers à Moncton, Bathurst, Charlottetown, Halifax, Fredericton et Tobique et à des réunions publiques, des séminaires sur les droits de la personne et des rencontres avec les représentants d'organismes relevant de la compétence fédérale. En outre, le bureau de l'Atlantique a collaboré avec chacune des commissions provinciales des droits de la personne à la mise en oeuvre d'un certain nombre de projets.

Dès la fin de l'année, le bureau de l'Atlantique a reçu plus de cent demandes de services par mois. Il a également enquêté sur vingt plaintes officielles et étudié quarante-sept cas non officiels. La conférence régionale sur les droits de la personne et le lieu de travail, qu'a

Bureau de la région de l'Atlantique (Halifax)

Le bureau a fait enquête sur 45 plaintes officielles. Il a organisé des rencontres avec des groupes ethniques, représentants syndicaux, associations d'entraide et employeurs importants; le bureau a également participé à de nombreuses conférences et à des séminaires.

Le bureau du Québec a répondu à plus de mille demandes de services et de renseignements. Bon nombre de plaintes informelles ont été réglées soit au niveau de la pré-enquête ou, autrement, notamment celle d'un handicapé qui remplissait efficacement les fonctions d'un poste créé spécialement pour lui, lequel aurait été abol sans une décision favorable de l'employeur; celle d'une personne transsexuelle qui avait subi une opération chirurgicale et qui se trouvait dans une situation difficile à cause de l'attitude de ses compagnons de travail. Un agent chargé des droits de la personne a pu régler le problème.

Bureau de la région du Québec (Montréal)

Les plaintes officielles ont fait l'objet d'enquêtes; de plus, un grand nombre de situations discriminatoires réelles ou potentielles ont été résolues à l'amiable. Connaissant mieux les organismes et les associations communautaires, le bureau a pu diriger les plaignants comme il se doit, et une série de sept émissions sur bande magnétoscopique a été préparée pour la cablo-diffusion.

organisée par le bureau de l'Ontario, à l'intention des employeurs réglementés par les lois fédérales. La région de Toronto est particulièrement touchée par les problèmes d'immigration, et le bureau régional a pu aider certaines personnes à résoudre leurs difficultés.

En mai se sont tenus, également parraïnés conjointement, un débat ouvert et une table ronde dont le thème était le droit ou le privilège du handicapé à obtenir un emploi (Employment for the Handicapped: Right or Privilege), ainsi qu'une conférence d'une journée,

Bureau de la région de l'Ontario (Toronto)

Avant avril 1979, le public de Winnipeg ne disposait d'aucun service du genre. Toutefois, après l'ouverture du bureau, environ 61 plaintes officielles ont été déposées, des enquêtes ont eu lieu et des cas soumis aux commissaires. Les agents ont participé à des conférences et à des ateliers, notamment la conférence de l'Association of Rights and Liberties, au Manitoba, les réunions publiques de la Human Rights Commission's Affirmative Action, en Saskatchewan, et des ateliers parraïnés conjointement par la Manitoba League of Physically Handicapped et Emploi et Immigration Canada.

Le bureau des Prairies a établi des relations de travail avec un certain nombre d'organismes locaux, provinciaux et fédéraux qui s'occupent d'aider les autochtones, les femmes et les handicapés, ainsi qu'avec les commissions provinciales des droits de la personne et des associations de libertés civiles.

Bureau de la région des Prairies (Winnipeg)

Des problèmes d'ordre administratif ont malheureusement ralenti les opérations initiales du bureau, ce qui a causé du retard. Les enquêteurs n'ont pu s'occuper des plaintes aussi rapidement que le public était en droit d'espérer. La situation est à peu près corrigée. Le bureau de l'Ouest a participé à la tournée des commissaires sur la côte Ouest et dans le Nord, s'est fait représenter à la réunion annuelle des Associations canadiennes des organismes statutaires pour la protection des droits de la personne qui a eu lieu à Vancouver et a établi des contacts importants avec la collectivité.

Bureau de la région de l'Ouest (Vancouver)

CANADA

SCALE 1:500 000 OR ONE INCH TO 250 MILES

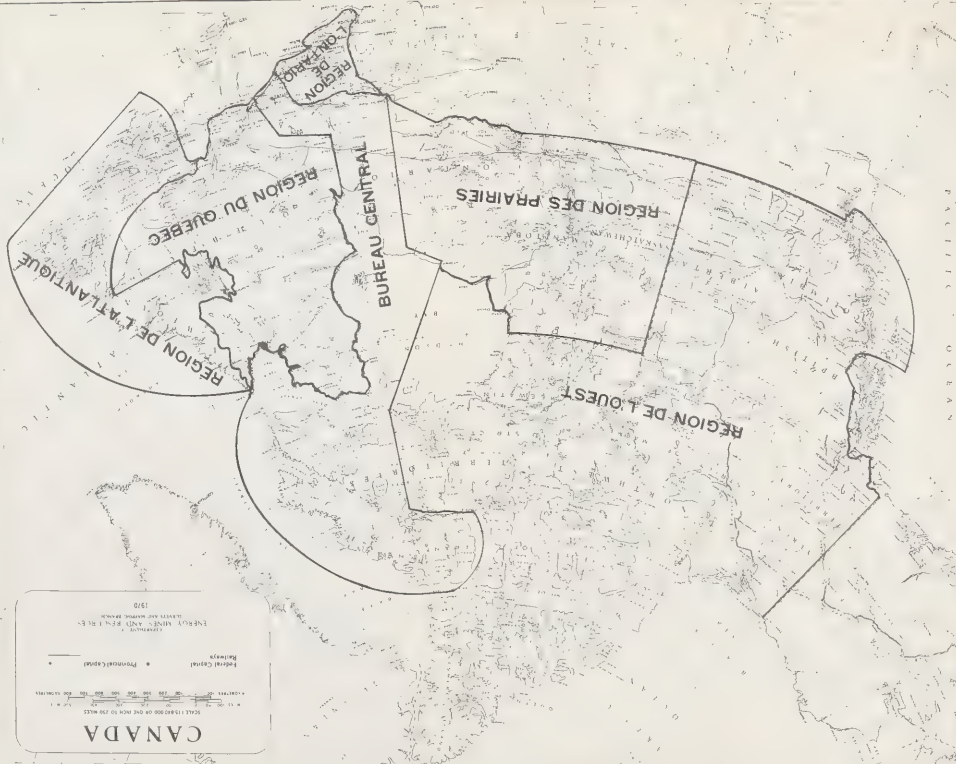
1:100 000 200 300 400 500 600 700 800 900 1000 KILOMETERS

• Provincial Capital • Federal Capital

— Railways

ENERGY MINES AND RESOURCES

1910



Le personnel des bureaux régionaux est restreint (un directeur et trois employés) et le territoire assigné, vaste. Chargés des territoires du Nord ainsi que des provinces de l'Ouest et des localités nord de l'Ontario, les bureaux de Winnipeg et de Vancouver ont une étendue quelque peu intimidante à administrer. Néanmoins, en 1979, tous les bureaux ont été dotés en personnel et ont ouvert leur porte officiellement; un service d'information et de liaison a été établi avec les collectivités et un nombre substantiel de plaintes a fait l'objet d'enquêtes.

Les cinq bureaux régionaux de la Commission canadienne des droits de la personne reçoivent et étudient les plaintes sous la direction fonctionnelle de la Direction générale des plaintes et de la mise en application et s'occupent de l'information du public et de l'éducation des collectivités sous la supervision fonctionnelle de la Direction générale de l'information, éducation et coopération.

A.3 Bureaux régionaux

Enfin, toutes les sections de la Direction générale ont représenté la Commission à un certain nombre de comités, notamment le Comité du Conseil du Trésor chargé de la question de l'embauche des handicapés, le Comité de la Commission canadienne des transports qui étudie l'accessibilité des services de transport destinés aux handicapés, le Comité des droits de la personne du Secréariat d'Etat qui coordonne les activités des ministères fédéraux dans ce domaine et le Comité fédéral-provincial des droits de la personne sur lequel nous veillons.

En 1979, nous sommes efforcés de rencontrer le plus souvent possible les représentants des groupes indiens et Inuit. La discrimination est particulièrement fréquente à l'endroit des autochtones du Canada et elle se manifeste surtout lorsqu'ils présentent des demandes d'emploi ou ont recours à certains services. Nous avons l'intention d'accroître nos contacts avec ces communautés pendant les prochains mois.

La Section de la coopération a communiqué mensuellement avec une centaine de personnes des groupes communautaires ayant participé aux discussions, aux séminaires et aux conférences. A la suite de la conférence nationale qui avait pour thème Les droits de la personne... l'avenir, un rapport a été soumis au ministre de la Justice, et une conférence de rappel intitulée Les droits de la personne et le milieu du travail a eu lieu à Fredericton au mois de juin.

Des visites au Yukon et dans les territoires du Nord-Ouest ont été organisées pour permettre au président et au commissaire à la protection de la vie privée de rencontrer les représentants des collectivités, ainsi qu'une visite dans la région de la Mauricie, au Québec, donnant au vice-président l'occasion de faire connaissance avec un nombre important de groupes.

Grâce aux réunions publiques de la Commission et aux cérémonies qui ont marqué l'ouverture de nos bureaux régionaux, nous avons également pu travailler avec certaines associations communautaires.

Pour encourager l'embauche des handicapés et leur assurer l'accès aux services disponibles, on a élaboré un plan d'action, actuellement en voie d'application, et jeté les bases d'une collaboration avec les groupes ethniques et les syndicats. Les groupes ethniques permettent de joindre plus facilement les immigrants qui sont, à leur arrivée au pays, particulièrement vulnérables à la discrimination. Les syndicats, pour leur part, jouent un rôle important au chapitre de l'égalité dans l'emploi, non seulement en renseignant leurs membres, mais en s'assurant que les contrats négociés ne vont pas à l'encontre des principes des droits de la personne. Nous établissons actuellement des rapports avec des employeurs pour leur expliquer leurs obligations aux termes de la Loi et leur fournir les outils nécessaires.

La Section de l'éducation a mis au point du matériel pédagogique, notamment une présentation audio-visuelle sur l'embauche des handicapés, accompagnée d'une brochure de cent pages, pour les associations, les employeurs et les syndicats intéressés. La présentation classe les divers handicaps physiques, ainsi que les incapacités qui en résultent, et décrit les programmes d'aide financière offerts aux employeurs qui acceptent d'embaucher des handicapés ou de modifier leurs installations à cet effet. Elle comporte également une liste des associations participant activement à ce programme et explique comment obtenir de la documentation plus détaillée sur certains handicaps.

La Section de l'éducation prépare aussi, sur la discrimination institutionnalisée, les programmes spéciaux, les stéréotypes et la rémunération égale pour des fonctions équivalentes, des énoncés de cours, qui serviront aux collectivités, aux éducateurs, aux associations et aux employeurs. Les énoncés définissent le sujet, proposent une bibliographie et recommandent du matériel pédagogique, notamment de l'équipement audio-visuel. Deux présentations audio-visuelles conçues pour ouvrir la discussion sur ces sujets sont en cours de préparation. La première porte sur la discrimination institutionnalisée et la deuxième, d'une durée de quinze minutes, traite de la rémunération égale pour des fonctions équivalentes.

Trois messages télévisés de trente secondes chacun, illustrant différents aspects des droits de la personne, ont été préparés et remis aux postes de télévision; ils ont été présentés fréquemment au cours de l'année en tant que messages d'intérêt public.

La Direction générale de l'information, éducation et coopération a également donné, à Ottawa et dans les régions, des séminaires traitant de la législation fédérale, au chapitre de la discrimination; y assistaient des sous-ministres, des hauts fonctionnaires et des directeurs d'information.

nos conclusions. Certains organismes ont immédiatement reconnu à tous leurs employés ou clients les droits consentis lors du règlement de plaintes individuelles; d'autres, par contre, ont manifesté clairement leur intention de dissimuler le plus possible les résultats obtenus, obligeant ainsi la Commission à répéter sans cesse le processus de réception, d'enquête et de règlement des plaintes. Notre objectif, lors de l'obtention de tels règlements, est évidemment d'établir des principes qui seront appliqués dans le système tout entier.

A.2 Direction générale de l'information, éducation et coopération

En 1979, au cours de notre première année complète d'existence, nous avons acquis une certaine expérience et mis au point des méthodes qui nous permettent de répondre aux besoins particuliers de nos clients.

Direction de l'information

Nous disposons maintenant d'une liste de 23 000 organismes et particuliers inscrits selon les domaines d'intérêt, et une liste de publications dressée par nos Services d'information se trouve à l'annexe D. Certaines brochures sont maintenant publiées en langues ukrainienne, italienne, chinoise, portugaise et inuit.

La Commission canadienne des droits de la personne a accepté de succéder à Travail Canada et de s'occuper de la publication de la brochure intitulée Les droits de la personne au Canada, résumé annuel de la législation canadienne sur les droits de la personne.

Les Services d'information ont aussi préparé deux expositions itinérantes devant être présentées lors de salons ou de conférences; elles ont été inaugurées à la Canadian National Exhibition de Toronto.

Les secteurs précités sont ceux d'où émane le plus grand nombre de plaintes; toutefois, la Commission s'est occupée des cas de discrimination rapportés dans toutes les entreprises régies par le gouvernement fédéral, depuis les convoyeurs à grains et les compagnies minières, jusqu'aux sociétés de cablo-diffusion et les banques de petites villes. Nous continuerons de traiter les plaintes individuelles provenant de ces secteurs et nous espérons en agissant ainsi inciter les organismes plus importants qui ont fait l'objet de plaintes répétées, à réviser leurs systèmes généraux en tenant compte de nos enquêtes et de

Au chapitre de la prestation des services, les allégations portées contre un seul et même organisme visaient surtout les services qu'offre aux personnes sans emploi la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada.

La discrimination fondée sur le sexe, l'âge, la race et la situation de famille est également à l'origine d'un nombre considérable de plaintes formulées contre les compagnies de transport, les banques et les forces armées.

Les plaintes touchant l'emploi et un handicap physique déposées contre les ministères fédéraux ne sont pas transmises à la Commission de la Fonction publique; parmi celles qui nous sont adressées, leur nombre est donc particulièrement élevé.

La distinction illégitime fondée sur un handicap physique représente un secteur nouveau et inexploré dans le domaine des droits de la personne. Les compagnies de transport ont toujours invoqué la sécurité de leurs passagers pour n'embaucher que des candidats ne présentant aucune incapacité physique. Cette politique restreint les possibilités d'emploi d'un grand nombre de travailleurs; certains d'entre eux affirment qu'elle est trop rigoureuse et qu'ils pourraient, en toute sécurité, remplir certaines fonctions dont ils sont actuellement exclus. Les plaintes de ce genre sont particulièrement complexes, et les enquêteurs doivent recueillir des éléments de preuve auprès des médecins légistes et d'experts.

Si ni l'enquêteur et ni le conciliateur n'arrivent à réconcilier les parties, la Commission peut, sur recommandation, désigner un tribunal des droits de la personne qui examinera la plainte. En 1979, les commissaires ont confié à des tribunaux vingt-huit cas après enquête, et quatre cas après l'échec du processus de conciliation. Au total, dix-sept plaintes ont été entendues, toutes au cours de l'année 1979, devant des tribunaux constitués en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

La Loi canadienne sur les droits de la personne se distingue des autres statuts des droits de la personne en ce qu'elle confère à la Commission, organisme administratif, le droit et l'obligation de rejeter toute plainte jugée non fondée. La Commission a classé ainsi quatre-vingt-cinq cas, parce que l'enquête n'avait pas prouvé fondée l'allégation de discrimination. Les plaintes reposaient néanmoins sur un sentiment réel d'injustice, et, jusqu'ici, aucune d'elles n'a été jugée négligeable, vexatoire ou présentée de mauvaise foi.

Les plaintes visent plus souvent les pratiques en matière d'emploi que la prestation d'installations, de biens et de services. Dans le domaine de l'emploi, les lois fédérales régissent quatre secteurs importants: la fonction publique fédérale* et les sociétés de la Couronne, les transports, les opérations bancaires, la radiodiffusion, les télécommunications et autres. Un nombre important d'allégations de discrimination ont été exprimées par des employés d'entreprises de transport, tout particulièrement les compagnies ferroviaires et aériennes. La plupart des plaintes proviennent de particuliers qui affirment s'être vu refuser un emploi à cause d'un handicap physique, soit pour vision réduite, diabète ou épilepsie.

* La Direction de l'anti-discrimination de la Commission de la Fonction publique s'occupe de la majorité des plaintes de discrimination dans l'emploi, provenant des fonctionnaires.

activités opérationnelles, il s'ensuit que les enquêtes sur les droits de la personne peuvent toucher un certain nombre de localités, plusieurs paliers de gestion, des conseillers juridiques et médicaux, etc. C'est pourquoi, même si certains cas prendront moins de six mois pour être résolus, d'autres, plus nombreux, pourront prendre plus d'un an, en particulier quand les politiques des entreprises sont remises en question par une plainte.

Il incombe aux commissaires de décider si la plainte est fondée; il leur appartient également d'approuver le règlement proposé si, au cours de l'enquête, les parties ont trouvé un terrain d'entente. Une fois le règlement autorisé, la Commission peut formuler des observations sur la plainte et son règlement, à des fins d'information et d'éducation. Les organismes des droits de la personne ont en effet l'expérience que le fait d'apprendre de quelle façon ont été réglées les plaintes déposées devant d'autres organismes leur fournissait un excellent moyen de rendre les défendeurs éventuels conscients de leurs obligations.

Une plainte fondée peut inciter le défendeur à présenter une offre de règlement que la Commission jugera appropriée, mais que le requérant pourra rejeter. Dans pareil cas, les commissaires déclarent la plainte résolue. Une décision identique est rendue lorsque le défendeur et le requérant conviennent d'un règlement avant que des faits ne soient présentés pour appuyer ou réfuter l'accusation ou lorsque la plainte du requérant est jugée non fondée et que le défendeur réussit néanmoins à résoudre le problème à la satisfaction du plaignant. En 1979, quarante plaintes ont été résolues par des enquêteurs.

Il arrive que les commissaires jugent la plainte fondée, mais que les parties ne trouvent pas un terrain d'entente; la Commission peut alors nommer un conciliateur qui tentera d'en arriver à un règlement satisfaisant. Le conciliateur possède un statut spécial et, aux termes de l'article 37 de la Loi, ne peut être forcé de divulguer des éléments de preuve si l'affaire est portée devant un tribunal. Dans quatorze des quarante-quatre cas soumis jusqu'ici, la conciliation officielle s'est révélée efficace.

RAPPORTS DES DIRECTEURS

A.1 Direction générale des plaintes et de la mise en application

Le traitement d'une plainte, conformément à la loi canadienne sur les droits de la personne, débute par un contact entre un particulier ou un groupe et la Commission. En 1979, quelque 5 000 demandes de service ont été reçues. Un agent des droits de la personne recueille les détails du problème et détermine s'il relève de la compétence fédérale ou constitue un acte de distinction illicite aux termes de la loi; si tel n'est pas le cas, il renvoie le requérant à l'instance appropriée. En 1979, environ 500 cas paraissaient tomber sous le coup des dispositions anti-discriminatoires des lois fédérales et une enquête préliminaire a été menée; quelque 350 plaintes ont ensuite été déposées officiellement.

Une fois la formule de plainte signée, le défendeur en reçoit une copie ainsi qu'un avis l'informant de la tenue d'une enquête. L'enquêteur rencontre le représentant du défendeur, élabore un plan d'enquête et dresse une liste des personnes et des documents qu'il doit consulter. Le rapport d'enquête, qu'il remet aux commissaires chargés de rendre une décision, doit contenir une analyse des faits admis par toutes les parties et un énoncé des questions litigieuses. L'enquêteur doit souvent compiler un nombre considérable de témoignages et de documents et, en plus de recueillir les éléments de preuve, poursuivre des discussions avec les parties en cause en vue d'arriver à une proposition de règlement.

Comme un grand nombre d'organismes relevant de la compétence fédérale retiennent le pouvoir décisionnel à l'échelon du bureau central, tout en décentralisant leurs

RAPPORTS DES DIRECTEURS

ANNEXE A

4.2 EXAMEN DES LOIS

Dans une autre rubrique du présent rapport, nous recommandons que la Loi canadienne sur les droits de la personne soit modifiée afin de protéger les handicapés contre la discrimination, dans les secteurs des biens, des services, des installations et de l'hébergement.

Bill C-6. Loi modifiant la Loi sur la sécurité de la vieillesse.

Le 31 octobre 1979, Gordon Fairweather a adressé une lettre à l'honorable David Crombie, ministre de la Santé et du Bien-être social; des exemplaires ont été envoyés aux chefs de l'Opposition, et M. Stanley Knowles, membre du N.P.D., représentant le centre-nord de Winnipeg, a donné lecture du document qui a été publié dans le Hansard, le 22 novembre 1979.

Dans ladite lettre, la Commission soulignait que "la Loi confère des avantages à certaines personnes, et non à d'autres, en fonction de leur situation de famille. C'est-à-dire que rien n'est prévu pour augmenter les revenus des célibataires nécessaires âgés de 60 à 65 ans; les personnes mariées reçoivent toutefois des avantages". Dans sa réponse, le Ministre a reconnu que l'admissibilité aux prestations du régime d'allocation au conjoint était en effet déterminée par la situation de famille. Il nous a toutefois assuré que ce critère d'admissibilité aux programmes sociaux serait révisé.

Le Bill C-6 a reçu la sanction royale le 29 novembre 1979.

4.1.2 RECOMMANDATIONS PRÉSENTÉES AUX COMMISS- SIONS ET AUX COMITÉS EN 1979

Mémoire présenté au Comité permanent de la Justice et des questions juridiques de la Chambre des communes au sujet du Bill C-204, loi concernant une Déclaration canadienne des droits des enfants, le 6 février 1979.

Tout en appuyant l'idée d'une Déclaration canadienne des droits des enfants, la Commission considère qu'il est prioritaire de modifier les lois fédérales de manière à combler leurs lacunes en ce qui concerne les droits des enfants et des jeunes. Nous avons déclaré au Comité que nous estimions inutile d'ajouter dans la loi canadienne sur les droits de la personne des dispositions particulières à l'égard des enfants, puisqu'ils sont déjà protégés par la loi. En dernier lieu, nous avons souligné l'importance de sensibiliser le public, et surtout les jeunes, à la question des droits individuels.

Mémoire présenté, le 26 novembre 1979 à la Commission canadienne des transports concernant les services de transport pour les handicapés.

Dans notre présentation à la Commission, nous avons soutenu que les handicapés devraient normalement avoir droit à des services adéquats. Dans des cas exceptionnels seulement, le transporteur pourrait restreindre ou refuser les services qui lui causeraient des difficultés injustifiées; de ne pas fournir des services est en soi discriminatoire. Nous avons également souligné que le fait de traiter les handicapés comme des passagers ordinaires pouvait équivaloir à leur refuser l'accès aux services actuellement disponibles. Dans pareil cas, le traitement égal a donc un effet discriminatoire. Nous avons demandé aux transporteurs de peser leurs responsabilités à l'égard des handicapés, de préparer un calendrier des modifications devant être apportées à leurs systèmes et à leur équipement et d'engager les fonds nécessaires.

4.0 RECOMMANDATIONS AU GOUVERNEMENT

4.1 RECOMMANDATIONS AUX COMMISSIONS ET AUX COMITÉS

4.1.1 RÉSULTATS DES RECOMMANDATIONS FORMULÉES EN 1978

Commission d'Avignon - Comité spécial de l'examen de la gestion du personnel et du principe du mérite dans la Fonction publique.

Ainsi qu'en faisait mention notre dernier rapport annuel, nous avons présenté notre mémoire à la Commission d'Avignon le 21 juin 1978. Un grand nombre des recommandations qui y figuraient ont été insérées dans le rapport du Comité spécial, déposé en septembre 1979. La Commission a reconnu que le "principe du mérite" devait être élargi pour répondre aux besoins des années 80 et tenir compte des capacités et des aptitudes de ceux qui, de tout temps, ont été sous-représentés dans la Fonction publique fédérale. Nous appuyons le contenu du rapport préconisant l'égalité des chances puisqu'il reconnaît les besoins particuliers des groupes défavorisés et recommande que des dispositions soient prévues dans la Loi pour leur assurer l'égalité des chances particulièrement durant des périodes de restrictions et réductions d'effectifs.

Mémoire présenté au Comité spécial du Sénat sur les politiques relatives à l'âge de la retraite.

Le Comité a recommandé l'abolition de la retraite obligatoire à partir d'un âge fixé arbitrairement. A la lumière du rapport du Comité et des résultats de l'étude que nous avons menée en collaboration avec le Conférence Board du Canada, nous avons recommandé que soient abrogés le paragraphe 9(2) et l'alinéa 14 c) de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Une affiche a été préparée, en collaboration avec la Commission canadienne, pour l'Année internationale de l'enfant, et 50 000 exemplaires ont été distribués. De plus, pendant l'année, de courts messages télévisés d'intérêt public traitant du droit des enfants à vivre une vie sans discrimination ont été présentés.

Ce programme a pour but d'aider les employeurs à réviser leurs politiques et leurs méthodes relatives à l'emploi i.e. le recrutement, l'embauche, l'avancement, la formation, la rémunération, etc. de façon à se conformer à la loi canadienne sur les droits de la personne.

Le programme a débuté modestement avec un petit groupe d'employeurs au début de l'année 1979. Les progrès ont été lents car la Commission n'avait pas encore mis au point les instruments de travail nécessaires à ce genre d'intervention.

Nous poursuivons et intensifierons nos activités dans le cadre de ce programme en 1980, mieux préparés en termes de ressources humaines et techniques. Notre objectif est de pouvoir évaluer l'efficacité d'une telle approche coopérative visant à éliminer la discrimination institutionnelle en matière d'emploi et à assurer de ce fait l'application de la Loi.

3.8 ANNEE INTERNATIONALE DE L'ENFANT

La loi canadienne sur les droits de la personne interdit toute discrimination fondée sur l'âge et, contrairement à bien d'autres codes des droits de la personne, ne spécifie pas de limites d'âge pour cette protection.

Par conséquent, les jeunes Canadiens peuvent théoriquement déposer devant la Commission des plaintes invoquant la discrimination, dans les domaines des biens et services, alors que l'emploi entraîne d'autres considérations. Aucune plainte n'a été présentée par ou pour des enfants en 1979, Année internationale de l'enfant, mais la Commission a participé à un certain nombre de conférences sur les droits de l'enfant et a soumis à un comité parlementaire un mémoire sur le sujet.

La Commission de la fonction publique et la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada ont toutes deux entrepris la révision de leur formulaire de demande d'emploi et des méthodes de rassemblement des données. Elles veulent s'assurer que les renseignements recueillis ne sont pas discriminatoires pour les personnes qui présentent une demande d'emploi et qu'en même temps sont rassemblées les données nécessaires à la planification et à la mise en oeuvre des programmes spéciaux. Les deux organismes ont, dès le début, consulté la Commission canadienne des droits de la personne au sujet du rassemblement non discriminatoire, de l'utilisation et de la mise en sécurité des données.

Sont nécessaires des données statistiques précises sur la main-d'oeuvre afin que les problèmes causés par la discrimination puissent être décelés et les résultats des programmes spéciaux évalués. Les employeurs doivent connaître non seulement la constitution de leur personnel, mais également la composition des services de placement dont ils peuvent obtenir de la main-d'oeuvre. Puisque les renseignements statistiques sont essentiels à l'action positive, la Commission projette d'étudier la disponibilité de données canadiennes, au cours de la prochaine année.

3.6 COLLECTE DE DONNÉES

Le Service correctionnel du Canada a, pour sa part, mis sur pied un programme volontaire spécial visant l'accroissement des possibilités d'emploi de la main-d'oeuvre féminine. Par le passé, seuls des hommes ont occupé les postes d'agent correctionnel dans les pénitenciers pour hommes. Après avoir consulté la Commission canadienne des droits de la personne, le Service a mis sur pied un projet pilote, dont l'objet serait d'assurer, dans quatre prisons à sûreté moyenne, le recrutement, la formation et l'intégration de quarante agents correctionnels féminins. La Commission a accepté de suivre les résultats de ce projet et de conseiller le Service correctionnel au fur et à mesure que s'étendra le principe de l'égalité des chances à un nombre grandissant d'établissements pénitentiaires et progressivement, au Service canadien des pénitenciers tout entier.

En 1979, un certain nombre d'employeurs ont volontairement eu recours aux services de la Commission canadienne des droits de la personne, notamment la Gendarmerie Royale du Canada et le Service correctionnel du Canada. La G.R.C. a consulté notre sous-section des programmes spéciaux, en vue d'une analyse et d'une révision de ses méthodes et de ses pratiques d'embauche; elle a découvert qu'elle pourrait mettre davantage l'accent sur les critères de sélection qui sont directement liés à la capacité d'occuper un poste donné. Les nouvelles méthodes de recrutement répondront plus adéquatement à ses besoins organisationnels et seront conformes à la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Les employeurs ont la responsabilité de réviser leurs systèmes et pratiques d'embauche, ainsi que les conséquences qui en découlent; s'ils s'aperçoivent que certains groupes sont sous-représentés à divers (ou à tous) niveaux, ils doivent élaborer et mettre en oeuvre des programmes spéciaux qui apporteront des résultats concrets. La Commission a pour rôle de conseiller et d'aider, entre autres, lorsqu'un employeur y fait appel ou qu'une plainte déposée par suite de discrimination exige la mise sur pied d'un programme spécial afin que soit corrigée la situation à l'intérieur de l'organisme.

L'article 15 de la Loi canadienne sur les droits de la personne autorise et encourage les employeurs et les organismes à adopter et à mettre en oeuvre des programmes spéciaux qui permettent d'accroître les possibilités offertes aux groupes désavantagés. En outre, il stipule clairement que les programmes spéciaux (qui peuvent favoriser certains groupes) ne sont pas discriminatoires, protégeant ainsi les gestionnaires de tels programmes de plaintes de "discrimination à rebours". En plus d'en promouvoir la mise en oeuvre, la Loi les considère comme faisant partie du règlement d'une plainte de discrimination et permet qu'ils soient imposés par suite d'une ordonnance d'un tribunal.

Un des objectifs des programmes des droits de la personne est de corriger les situations créées par la discrimination passée ou actuelle. Par suite des attitudes et des pratiques implantées dans la société canadienne, certains groupes jouissent, sur les plans éducatif, économique et social, d'avantages qui pourraient leur assurer un certain monopole au sein de la main-d'œuvre, tandis que d'autres groupes, victimes par le passé de discrimination, se voient empêchés de concourir sur un pied d'égalité. Toute politique d'embauche à caractère non discriminatoire doit tenir compte des inconvénients d'ordre éducatif, économique et social dont ont souffert les autochtones, ainsi que les autres minorités raciales et ethniques, les femmes et les handicapés physiques.

3.5 PROGRAMMES SPÉCIAUX

Au cours de l'année à venir, nous nous attendons à ce que les décisions qui seront rendues, suite aux plaintes déposées pour disparité salariale convaincront les employeurs que leur système de rémunération doit être révisé, conformément aux dispositions de l'article 11. En outre, le règlement d'autres plaintes dégagera toute la portée de l'article précité et nous permettra d'améliorer nos méthodes d'enquête, ainsi que notre programme de sensibilisation et d'éducation.

Les syndicats et les employeurs éprouvent de la difficulté à accepter, dans certains cas, qu'un nouvel élément ait été introduit dans leur méthode bilatérale de négocier les contrats. À moins que les employeurs et les agents négociateurs eux-mêmes n'appliquent intégralement aux négociations collectives le principe de la rémunération égale pour des fonctions équivalentes, les situations discriminatoires continueront d'exister et les plaintes, ainsi que les décisions qui en découleront, posent des problèmes d'adaptation aux employeurs et aux syndicats.

des fonctions équivalentes. Par conséquent, les syndicats sont directement touchés par la révision des échelles salariales.

Les négociations collectives sont également touchées par les changements; le salaire et les bénéfices marginaux constituent la rémunération, selon l'article 11 de la Loi, et peuvent être modifiés par suite de l'application du principe de la rémunération égale pour

Neuf plaintes afférentes à l'égalité de la rémunération ont donné lieu à des enquêtes. Dans la plupart des cas, l'échelle salariale d'une catégorie ou d'un groupe professionnel est remise en question. Que les plaintes soient présentées par des particuliers ou par des groupes d'employés, l'échelle salariale demeure le point litigieux, et la remise en cause d'un emploi entraîne la remise en cause des autres postes à l'intérieur d'une même catégorie. Après avoir déterminé l'importance des fonctions d'un poste donné au moyen d'un système d'évaluation d'emploi adéquat, et selon les qualifications, les efforts et les responsabilités nécessaires à leur exécution, compte tenu des conditions de travail, on doit alors étudier la valeur relative de tous les postes à l'intérieur d'une même catégorie. De plus, comme, au sein d'un organisme, chaque catégorie correspond à un maillon de la chaîne du système de rémunération, il s'ensuit que la modification d'une catégorie influe sur le système de rémunération tout entier.

Au cours de l'année 1979, la Commission a poursuivi l'élaboration d'un cadre qui permettra d'appliquer le concept de la rémunération égale pour des fonctions équivalentes. Nous avons clarifié un certain nombre de termes employés dans la Loi en publiant un guide d'interprétation qui a été distribué aux employeurs et aux syndicats; nous avons consulté des associations patronales et ouvrières et travaillé de concert avec elles. Nous avons en outre expliqué dans une brochure intitulée Méthodologie et principes d'application de l'article 11, destinée aux employés, aux syndicats et aux particuliers, comment la Commission entend appliquer l'article 11 et effectuer des enquêtes lorsqu'une plainte est déposée en vertu de l'article 11. De plus, un certain nombre d'employés de la Commission ont reçu de la formation touchant les systèmes de classification et d'évaluation des postes, ce qui facilitera l'enquête de cas de disparité salariale.

Deux concepts sont reliés à l'amélioration de la situation des femmes au travail. Le premier vise le salaire versé pour le travail en soi; en effet, la rémunération doit demeurer la même, sans distinction des personnes ou des groupes qui accomplissent les tâches. Sa mise en application nous amène à étudier attentivement les systèmes de rémunération et d'évaluation d'emplois dans les entreprises. Le deuxième, celui de l'égalité d'accès à l'emploi, suppose l'examen des systèmes de recrutement, de formation, de l'avancement et de la mutation afin de s'assurer que les gens ne se voient pas refuser l'accès à certains postes pour des motifs de distinction illicite, peu importe le salaire versé pour le travail. L'égalité des chances et la rémunération égale doivent caractériser tout le système de gestion de l'emploi pour que soient éliminés les ghettos professionnels.

L'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne préconise l'application du concept de la rémunération égale, lorsque des hommes et des femmes exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes, même si les emplois en question ne sont pas similaires.

3.4 RÉMUNÉRATION ÉGALE POUR DES FONCTIONS ÉQUIVALENTES

La Commission espère pouvoir mener régulièrement des sondages de ce genre. Elle met à la disposition des intéressés un rapport sur cette enquête où sont énumérées les questions et les réponses et où sont expliquées les méthodes utilisées.

Une grande proportion des gens se sont dits en faveur de l'amélioration des services pour handicapés, même si cela comporte une augmentation des taxes. 80% des répondants ont déclaré qu'ils appuieraient une telle entreprise, tandis que 17% s'y sont opposés. Les personnes jeunes, instruites et bien rémunérées appuient plus fortement cette proposition que les autres groupes. En Colombie-Britannique, 86% étaient d'accord, en Ontario et dans les provinces des Prairies 82%, au Québec 76% et dans les provinces de l'Atlantique 68%.

A la question "En général, êtes-vous d'accord pour que la société accorde un traitement de faveur aux personnes qui ont été victimes de discrimination par le passé?", 52% ont répondu qu'ils étaient fortement ou modérément en faveur, tandis que 38% se prononçaient contre cette mesure. Le Québec comptait la plus forte proportion de gens en faveur (70%) et l'Ontario la plus faible (41%). Une proportion plus grande de femmes (56%) que d'hommes (49%) ont répondu par l'affirmative. La proportion des gens en faveur était plus grande chez ceux dont le revenu familial est inférieur à \$8 000 (59%) que chez ceux avec un revenu supérieur à \$24 000 (45%).

Seulement le tiers des Canadiens déclarent ne pas être devenus plus tolérants au cours des dix dernières années. Un mince pourcentage de la population est devenu moins tolérant pour les groupes envers lesquels une grande proportion des répondants est devenue plus tolérante. Les opinions se sont donc plus ou moins polarisées, mais la tendance à la tolérance est décidément plus forte.

Dans l'ensemble, l'enquête révèle qu'une forte proportion de la population (86%) est en faveur des lois condamnant la discrimination. La plupart des gens (73%) étaient au courant de l'existence d'organismes de protection des droits de la personne, et les deux-tiers de ceux qui avaient entendu parler des commissions des droits de la personne les jugeaient efficaces. D'après les répondants, les motifs de discrimination les plus fréquents sont d'abord la race ou la couleur, puis le sexe et ensuite le handicap physique.

Les questions visaient à déterminer ce que le public savait des organismes de protection des droits de la personne et de leur efficacité, de la loi interdisant la discrimination et des motifs de distinction illicite, ainsi que ce qu'il pensait de l'idée d'inclure l'homosexualité et les convictions politiques parmi les motifs de distinction illicite et de confier à l'Etat le soin de financer les services destinés aux handicapés.

Afin de sonder l'opinion publique sur la discrimination et les questions qui s'y rattachent, la Direction de la recherche et des études spéciales de la Commission a préparé un questionnaire en 13 parties qu'elle a fait administrer à l'occasion d'un sondage d'opinion qu'une firme privée effectuait à l'échelle nationale. Un échantillon représentatif de 2 000 personnes sélectionnées au hasard a rempli le questionnaire.

3.3 ENQUÊTE NATIONALE SUR LA DISCRIMINATION

Ces recommandations se fondent sur la version actuelle de la loi canadienne sur les droits de la personne qui ne protège pas les handicapés contre la discrimination dans la prestation des services de transport. Dans une autre partie du présent rapport, les commissaires recommandent que la loi canadienne sur les droits de la personne soit modifiée de façon à offrir une telle protection.

- et, que les employés des transporteurs soient dégagés de toute responsabilité quand ils fournissent des soins raisonnables.
- que les handicapés se plient à l'obligation d'informer les transporteurs suffisamment à l'avance de leur intention de voyager;
- que les voyageurs handicapés qui sont incapables de se mouvoir seuls se fassent accompagner d'un aide et que ce dernier puisse voyager sans frais;
- qu'il incombe au transporteur de démontrer pourquoi il ne devrait pas transporter de handicapés, plutôt qu'au voyageur de démontrer pourquoi il devrait avoir accès au moyen de transport en question;
- que les handicapés soient consultés sur la nature et l'importance des services dont ils ont besoin;

Le 26 novembre 1979, la Commission canadienne des droits de la personne présentait un mémoire à la Commission canadienne des transports. La principale conclusion en était que les personnes handicapées et invalides devaient avoir plus facilement accès aux services de transport, y compris les chemins de fer, lignes aériennes, autobus et traversiers.

Les recommandations présentées dans le mémoire étaient les suivantes:

- que les transporteurs tiennent compte des voyageurs handicapés et les traitent avec considération et dignité, surtout en ce qui a trait aux installations prévues pour monter à bord ou pour descendre;
- que les ministères fédéraux concernés et les transporteurs mettent en oeuvre un plan afin de rendre les moyens de transport subventionnés par le fédéral accessibles aux handicapés, dans un délai déterminé, et que la CCDF suive de près cette mise en oeuvre;
- que les problèmes liés au fait, pour les handicapés, de devoir se déplacer seuls soient étudiés par la CCDF;

3.2.4 SERVICES DE TRANSPORT POUR LES HANDICAPÉS

Au numéro 1.2.1 du présent rapport, la Commission canadienne des droits de la personne recommande que l'orientation sexuelle soit incluse parmi les motifs de distinction illicite.

En conclusion, l'auteur déclare que même si certaines idées préconçues et bien enracinées sur la nature de l'homosexualité influencent encore l'opinion publique, la plupart des Canadiens souhaitent que la loi protège les homosexuels contre la discrimination dans les domaines de l'emploi et de la fourniture de biens et de services.

Le rapport a permis de découvrir que même si les structures politiques et sociales ont eu tendance par le passé à maintenir et à encourager les préjugés fondés sur des idées stéréotypées relatives à l'homosexualité, nombre d'institutions adoptent maintenant des politiques moins discriminatoires. Néanmoins, il existe encore beaucoup de cas de discrimination, et le rapport en donne des exemples.

Pour préparer son rapport, l'auteur a dû étudier la documentation pertinente, communiquer avec des groupes défenseurs des droits des gais et faire des recherches sur les politiques et les pratiques d'institutions sociales d'envergure nationale comme les églises, la police, la loi et les principaux employeurs.

En 1979, un expert-conseil a préparé, aux fins de la planification des politiques, un rapport sur l'orientation sexuelle destiné à fournir plus d'information sur une forme de discrimination non proscrite par la Loi canadienne sur les droits de la personne, mais sur laquelle la Commission est appelée fréquemment à se prononcer.

3.2.3 ORIENTATION SEXUELLE

- b) que les femmes jugées admissibles au statut d'Indienne en vertu de la loi révisée, et qui ont jadis perdu ce statut à cause de l'alinéa 12(1) b), redevenaient, sur demande, Indiennes à part entière avec leurs enfants et petits-enfants;
- c) et, que des procédures soient établies pour faire en sorte que les personnes demandant à retrouver leur statut d'Indien soient traitées d'une manière équitable pour ce qui est du statut et de l'appartenance à la bande.

NOUS RECOMMANDONS AU PARLEMENT QUE LE DROIT D'OBTENIR UNE AUDIENCE DEVRAIT ÊTRE CONFÉRÉ DANS TOUTES LES SITUATIONS OU UN EMPLOI A ÊTRE REFUSÉ POUR DES RAISONS DE SÉCURITÉ.

3.2.2 ALINÉA 12(1) b) DE LA LOI SUR LES INDIENS

En vertu de l'alinéa 12(1) b) de la Loi sur les Indiens, une Indienne de plein droit aux termes de la Loi sur les Indiens qui se marie à un non-Indien cesse d'être une Indienne. En plus de perdre son statut d'Indienne, elle perd le droit de faire partie d'une bande, ainsi que tous les avantages que cela comporte. De même, ses enfants ne sont pas reconnus comme Indiens et ne peuvent devenir membres de la bande. Par contre, l'Indien de plein droit ne perd pas son statut s'il épouse une non-Indienne; sa femme et ses enfants deviennent Indiens à part entière et font partie de la bande.

Les derniers gouvernements fédéraux ont maintenu leur intention d'éliminer ces dispositions discriminatoires de la Loi sur les Indiens, quoiqu'aucune décision précise n'ait encore été prise sur la façon dont seraient déterminés le statut et le mode d'appartenance à la bande dans la loi révisée.

Au cours de 1979, la Commission a examiné les implications possibles de la modification de l'alinéa 12(1) b). Elle s'est arrêtée surtout aux problèmes que poserait la réintégration, en vertu de la loi révisée, des Indiennes et de leurs enfants qui ont perdu leur statut par le passé. Après avoir examiné le document préparé par la Direction de la recherche et des études spéciales, la Commission a recommandé:

a) qu'en vertu de la Loi sur les Indiens révisée, le statut et l'appartenance à la bande soient déterminés indépendamment des considérations fondées sur le sexe ou la situation de famille;

Enfin, notre enquête sur les plaintes relatives aux cotes sécuritaires nous a fait constater d'une manière évidente que les personnes s'étant vu refuser un emploi pour des raisons de sécurité ne sont pas informées dans bien des cas, des véritables motifs du rejet de leur candidature. Même quand elles sont mises au courant, ces personnes n'ont pas la possibilité de se défendre, sauf dans certaines circonstances très précises. Le paragraphe 7(7) de la Loi sur l'administration financière stipule qu'une personne déjà employée dans la Fonction publique a le droit de se faire entendre avant d'être destituée; ce droit ne s'applique pas aux personnes suspendues ni aux employés éventuels, aux stagiaires, aux personnes sous contrat, etc.

La Commission estime en outre que les renseignements susceptibles d'influer d'une manière discriminatoire sur la décision d'embaucher ou non une personne, et qui sont obtenus au moyen de la formule question, ne devraient pas être mis à la disposition des agents chargés des premières étapes de la dotation du poste en question. À son avis, le fait de demander à tous les candidats qui se présentent à un concours de remplir ce formulaire au moment de l'entrevue pourrait avoir des conséquences discriminatoires. Ces renseignements ne devraient pas être recueillis avant que les candidats aient été sélectionnés, interviewés et classés.

Tout en estimant que les critères d'attribution ou de refus d'une cote sécuritaire ne seront généralement pas mis en cause, la Commission s'attend à recevoir des plaintes selon lesquelles l'un des neuf motifs de distinction illégitime prévus par la Loi aura été à l'origine du refus d'accorder une cote sécuritaire et, par le fait même, un emploi. Il incombera alors au défendeur de démontrer que la cote sécuritaire constitue une exigence professionnelle normale du poste en question. S'il ne peut en faire la preuve, et que la cote ait été refusée pour un motif de distinction illégitime, on en conclura qu'il y a bel et bien eu discrimination.

La Commission a déterminé quelles questions feraient l'objet de recherches et de politiques. Dans certains cas, les commissaires se sont fait préparer une documentation de base avant de discuter de l'émission d'une politique. Dans d'autres cas, nous avons répondu à des besoins que nous avions constatés.

3.2.1 COTES SÉCURITAIRES, FORMULES DE RENSEIGNEMENTS PERSONNELS ET EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE

Des plaintes de discrimination relatives aux cotes sécuritaires ont fort préoccupé les commissaires, au même titre que des plaintes visant l'information demandée dans la formule de renseignements personnels, formule qui sert à présenter une demande de cote sécuritaire.

Les commissaires sont d'abord préoccupés par le fait que la possession d'une cote sécuritaire devient une condition d'emploi pour nombre de postes dans la fonction publique qui n'ont rien à voir avec la sécurité nationale. Bien des personnes ayant les compétences requises pour remplir les fonctions du poste se voient ainsi refuser l'emploi. Sont notamment touchés les Canadiens de certaines origines ethniques ou nationales, surtout ceux qui ont encore de la parenté, entre autres, dans des pays du pacte de Varsovie.

NOUS RECOMMANDONS AU PARLEMENT QU'IL SOIT ORDONNE AUX RESPONSABLES DES SERVICES D'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE DE PASSER EN REVUE TOUS LES POSTES CLASSIFIÉS ET D'ÉLIMINER LA COTE SÉCURITAIRE OBLIGATOIRE VISANT TOUS LES POSTES QUI N'ONT RIEN À VOIR AVEC LA SÉCURITÉ DU CANADA OU DE SES ALLIÉS.

Tout en reconnaissant la nécessité d'exposer plus en détail son interprétation de divers articles de la Loi, la Commission, après mûre réflexion, en est venue à la conclusion que l'émission d'ordonnances générales ne constituait pas pour l'instant le meilleur moyen d'atteindre cet objectif. La Commission a décidé qu'avant de rendre des ordonnances générales, il convenait d'attendre qu'on ait bien fait l'expérience de l'application de principes généraux à des cas concrets. On éviterait ainsi d'assujettir d'avance la Commission ou un tribunal à des principes généraux difficilement applicables en pratique. Nombre des notions énoncées dans la Loi canadienne sur les droits de la personne sont nouvelles et il est difficile de prévoir quelles en seront les répercussions dans des situations précises. D'autres notions moins nouvelles ont déjà été interprétées par d'autres juridictions. La Commission peut obtenir cette jurisprudence et elle la mettra à la disposition des plaignants et des défendeurs.

De plus, reconnaissant que les plaignants et les mis en cause doivent savoir le plus précisément possible ce qu'ils ont à faire pour agir conformément à la Loi, la Commission distribue actuellement des brochures et des feuillets qui traitent du plus grand nombre possible d'aspects de la Loi. Par exemple, on a publié une brochure détaillée sur l'article 11, qui porte sur la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes. La Commission publie aussi des feuillets qui traitent des différents motifs de distinction illicite et de l'interprétation qu'elle en donne. Un bulletin faisant état des principales décisions de la Commission et des tribunaux des droits de la personne est très largement diffusé. De plus, la Commission étudie constamment l'interprétation de la Loi, en ce qui a trait surtout à des domaines nouveaux comme le handicap physique. Au fur et à mesure que des décisions seront prises, elles seront transmises au public.

Au cours de l'année, la Commission a examiné comment et dans quelle mesure elle devrait invoquer le paragraphe 22(2) de la Loi pour rendre des ordonnances d'application générale. On avait suggéré à la Commission d'émettre des ordonnances qui définiraient les termes, expliqueraient plus en détail les dispositions de la Loi ou indiqueraient la façon dont la Commission appliquera un article spécifique de la Loi. A cet égard, un certain nombre d'employeurs et de gestionnaires sous notre juridiction ont déclaré à la Commission qu'ils ne comprenaient pas la signification de plusieurs dispositions ainsi que les mesures qu'ils devaient adopter. Dans d'autres cas, employeurs et gestionnaires ont donné de la Loi une interprétation qui ne concorde pas avec celle de la Commission.

3.1.3 ORDONNANCES GÉNÉRALES EN VERTU DU PARA- GRAPH 22(2)

La Commission a approuvé un document de travail faisant état de toutes les répercussions qu'aura le fait d'assortir les contrats fédéraux de conditions et modalités telles que décrites dans l'article 19 (on s'occupera plus tard des permis et licences et des subventions). La consultation terminée, ce document et une note explicative sont censés être présentés au gouvernement pour qu'il approuve en principe l'avant-projet de règlements.

Un certain nombre de groupes se sont dits fort intéressés à ce que des règlements soient établis en vertu de l'article 19, surtout comme moyen d'étendre la portée des dispositions de la Loi relatives à la parité salariale pour l'exercice de fonctions équivalentes. C'est pourquoi la Commission canadienne des droits de la personne a accordé la priorité à l'étude des façons de mettre en application l'article 19. Elle en a notamment analysé les répercussions éventuelles sur le processus d'adjudication des contrats fédéraux et sur les relations fédérales-provinciales. Des consultations ont aussi eu lieu avec nombre d'organismes fédéraux et avec les commissions provinciales des droits de la personne.

L'article 19 de la Loi canadienne sur les droits de la personne prévoit la possibilité de passer des règlements en vertu desquels les organismes auxquels le fédéral accorde des contrats, des permis, des licences ou des subventions doivent en respecter les conditions et modalités qui interdisent la discrimination. Le principe fondamental qui a inspiré l'article 19 est que les organismes faisant affaire avec le gouvernement fédéral (entrepreneurs et bénéficiaires de subventions ou de licences ou permis) doivent se plier aux normes fédérales en matière d'anti-discrimination. La Commission n'est pas investie du pouvoir de passer des règlements en vertu de l'article 19, mais elle peut demander au gouverneur en conseil de la faire.

3.1.2 CONTRATS

Au cours de 1979, un règlement a été établi en vertu de cet article. Il se fonde sur les recommandations formulées par la Commission canadienne des droits de la personne à la suite de longues consultations avec des employeurs, des organisations d'employés, des souscripteurs de régimes de prestations, des consultants en prestations, d'autres administrateurs de services s'occupant des droits de la personne et divers organismes intéressés. En octobre 1978, on avait fait circuler une ébauche de règlement pour commentaires. Les personnes qui ont présenté des commentaires ont ensuite été convoquées à des séances de discussion générale et à des ateliers où elles avaient toute liberté d'exprimer leurs points de vue. Le règlement adopté en janvier 1980 par décret du Conseil tient compte des vues exprimées. Il a été publié au début de 1980 dans la Gazette du Canada.

par règlement d'autres exceptions au chapitre des régimes de retraite et d'assurance (article 18). Ce pouvoir lui est conféré pour tenir compte du fait que certaines distinctions fondées sur l'âge, le sexe, la situation de famille, ou un handicap physique, peuvent être pertinentes dans de tels régimes.

3.0 POLITIQUE ET PROGRAMMES

La Commission canadienne des droits de la personne est un organisme investi d'un pouvoir de réglementation dont la tâche consiste, en grande partie, à faire respecter la loi canadienne sur les droits de la personne. Il incombe aussi à la Commission de renseigner et d'éduquer la public en matière de discrimination et d'effectuer de la recherche sur des problèmes sociaux pertinents pour permettre aux commissaires de rendre les décisions qui s'imposent.

Le personnel de la Commission joue un rôle d'expert-conseil auprès des personnes qui désirent se conformer à la loi et, à ce titre, il peut conseiller les organismes et les aider à choisir les méthodes ou les techniques les mieux appropriées pour résoudre certains problèmes. Toutefois, il incombe en définitive aux organismes eux-mêmes d'éliminer ou de redresser les politiques ou les pratiques discriminatoires qui risqueraient de faire l'objet de plaintes.

C'est pourquoi les programmes décrits dans le présent chapitre sont plutôt de l'ordre de l'élaboration de politiques et de l'interprétation de principes antidiscriminatoires que de l'intervention directe.

3.1 RÉGLEMENTS ET ORDONNANCES

3.1.1. RÉGLEMENT CONCERNANT LES RÉGIMES DE RETRAITE ET D'ASSURANCE

L'interdiction de la discrimination, en matière d'emploi, s'applique aux diverses conditions d'emploi, y compris les régimes de retraite et d'assurance. Toutefois, la loi énumère certaines exceptions à la règle et autorise le gouverneur en conseil à prévoir

2.2.8 AUTRES TRIBUNAUX

D'autres plaintes ont été soumises à des tribunaux bien que les audiences n'aient pas encore eu lieu. Parmi les questions qui seront présentées à des tribunaux très prochainement figurent les limites d'âge imposées lors de l'embauche de chauffeurs d'autobus et pilotes de compagnie aériennes ainsi qu'une plainte de renvoi fondée sur la race, la couleur et l'origine nationale.

2.2.9 AUDIENCES À HUIS CLOS

En vertu de l'article 40(6) de la Loi canadienne sur les droits de la personne, le tribunal constitué en vertu de celui-ci peut, dans l'intérêt du public, ordonner le huis clos pour tout ou partie de la durée des audiences. Un règlement est intervenu à la fin de 1979 après constitution d'un tribunal mais avant la tenue de l'audience, dans un cas où la situation de la plaignante exigeait le huis clos. Comme un diagnostic probable de sclérose en plaques lui avait été communiqué, la plaignante s'était vu refuser un emploi dans un organisme fédéral parce qu'elle représentait un trop grand risque dans le cadre du régime d'assurance-invalidité des employés. La Commission a considéré cette attitude comme un acte discriminatoire fondé sur un handicap physique. Au terme du règlement, la plaignante a été engagée par l'organisme fédéral en question et a reçu un dédommagement de \$5,700 pour le salaire perdu entre le moment où l'organisme a retiré l'offre d'emploi et celui où elle a finalement été engagée.

2.2.6 BHINDER CONTRE LE CANADIEN NATIONAL

M. Bhinder est Sikh et sa religion lui interdit de porter un casque de sécurité. Il a été suspendu par le CN lorsqu'il est devenu obligatoire de porter un casque de protection dans la gare de dépôt où il travaillait.

Le tribunal qui examine cette plainte de discrimination fondée sur la religion a tenu cinq jours d'audience en décembre et les séances ont été ajournées après avoir demandé aux avocats de la Commission, à la compagnie de chemin de fer et à M. Bhinder de présenter leurs arguments par écrit.

Comme beaucoup d'immigrants Sikhs au Canada font partie de la main-d'œuvre non qualifiée, l'obligation de porter un casque de sécurité dans un nombre croissant d'emplois a de graves conséquences économiques pour ce groupe de personnes. La religion des Sikhs les oblige à porter le turban et ils ne peuvent rien porter sur celui-ci ou en dessous.

2.2.7 COOLIGAN ET AL CONTRE LA BRITISH AMERICAN BANK NOTE COMPANY

Des employées examinatrices de la qualité de l'impression dont le salaire était inférieur à celui des employés masculins chargés de transporter le papier et d'assumer l'entretien se sont plaintes à la Commission de discrimination fondée sur le sexe. Elles soutiennent qu'elles ne sont pas rémunérées à salaire égal pour un travail équivalent.

La British American Bank Note Company a déclaré que la Commission canadienne des droits de la personne n'a pas compétence dans ce domaine. Au cours de l'audience qui a eu lieu à Ottawa en décembre on a donc surtout entendu les arguments présentés par les parties en matière de compétence au lieu d'étudier la situation des hommes et des femmes employés par cette compagnie.

Le tribunal a été saisi de plusieurs plaintes à l'égard des exigences d'acuité visuelle de Via Rail pour les serveurs, serveuses et porteurs. Via Rail affirme que ces exigences sont destinées à assurer la sécurité des employés dans l'exécution de leurs fonctions, particulièrement lorsqu'il s'agit de servir des liquides chauds sur un train en mouvement. Les plaignants affirment que malgré l'insuffisance de leur vision selon les critères de Via Rail, ils n'ont aucune difficulté à servir des boissons chaudes et qu'ils sont aptes à remplir les fonctions de l'emploi. La Loi canadienne sur les droits de la personne permet aux employeurs de refuser d'employer toute personne qui ne satisfait pas aux exigences professionnelles normales de l'emploi; dans ce cas, le tribunal devra déterminer si les conditions posées par Via Rail sont directement reliées aux aptitudes des plaignants à remplir leurs fonctions.

2.2.5 FOREMAN, BUTTERILL ET WOLFMAN CONTRE VIA RAIL

Peter Cumming a entendu ces plaintes mais sa décision n'a pas encore été communiquée au moment de l'établissement du présent rapport.

Messieurs Pellierin et McCaffrey se sont plaints que la Loi de l'impôt sur le revenu permet à toutes les mères de famille, mais non pas à tous les pères, de déduire les frais de garde d'enfants de leur revenu imposable dans la déclaration d'impôt sur le revenu.

Mois d'août. Roberta Bailey et William Carson se sont dits victimes d'un acte discriminatoire fondé sur la situation de famille étant donné que Roberta Bailey n'a pas pu se prévaloir de la déduction de conjoint pour William Carson avec lequel elle vivait sans être légalement mariée. Formant un couple stable, les intéressés cohabitaient depuis assez longtemps déjà et Roberta Bailey avait soutenu financièrement William Carson.

2.2.2 HÉLÈNE COOPER CONTRE LA BANQUE CANADIENNE
IMPERIALE DE COMMERCE

Le tribunal des droits de la personne qui a été constitué à la suite d'une plainte de discrimination fondée sur la religion portée contre la Banque canadienne impériale de commerce, n'a pas eu à siéger parce que les deux parties sont parvenues à un règlement satisfaisant. Hélène Cooper de Toronto, s'était vu refuser un congé à l'occasion d'une fête religieuse. Le règlement comprend une offre de réemploi et le versement d'une somme en dédommagement.

2.2.3 NATHALIE BÉDARD CONTRE LE MINISTÈRE DE LA
DÉFENSE NATIONALE

Nathalie Bédard n'avait pu poser sa candidature à un emploi d'être qui consistait à participer à la cérémonie de la relève de la garde sur la colline du Parlement parce qu'on admettait seulement des hommes dans l'unité de combat affectée à cette cérémonie. Un tribunal a été constitué pour entendre la plainte mais n'a pas tenu d'audience, un règlement étant intervenu entre-temps.

Le ministre de la Défense nationale a changé la dénomination de l'unité de façon à ce que les femmes puissent y être admises. Un dédommagement de \$1,200 a été versé à Nathalie Bédard; la plus grande partie de ce montant représente la différence entre le salaire qu'elle aurait touché si elle avait été engagée et la somme qu'elle a effectivement gagnée en acceptant un emploi d'être moins bien rémunéré.

2.2.4 BAILEY ET CARSON CONTRE REVENU CANADA, ET
PELLERIN ET MCCAFFREY CONTRE REVENU CANADA

Deux plaintes différentes relatives à un acte discriminatoire en vertu de la Loi de l'impôt sur le revenu ont été entendues par un tribunal, à Toronto, au

Il arrive que certaines plaintes fondées ne soient pas réglées au cours de l'enquête ou de la conciliation. Dans ces cas, la Commission peut constituer un tribunal des droits de la personne pour entendre les arguments présentés par les parties et, si ce tribunal convient qu'il y a eu discrimination, il peut rendre une ordonnance. Cependant, certaines plaintes à l'égard d'autres lois du Parlement dont les dispositions semblent établir des distinctions illicites à l'égard de personnes, peuvent être soumises directement à un tribunal sans passer par l'étape de conciliation. En 1979, cinq tribunaux des droits de la personne ont été constitués et ont siégé mais une seule décision a été rendue au cours de cette même année civile. D'autres tribunaux ont été institués mais n'ont pas siégé un règlement étant intervenu entre-temps. Enfin, dans d'autres cas encore, les commissaires sont arrivés à la conclusion qu'un tribunal des droits de la personne était le moyen le plus approprié pour entendre les arguments, mais les tribunaux n'ont pas tenu d'audience avant la fin de l'année.

2.2.1 LA COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE ET AL CONTRE LE WESTERN GUARD PARTY

Un tribunal des droits de la personne a tenu des audiences à Toronto en juin, pour entendre des plaintes selon lesquelles le Western Guard Party contrevenait à l'article 13 de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Le tribunal a jugé que les messages téléphoniques préenregistrés, que l'on obtenait en signalant un numéro de téléphone annoncé, étaient susceptibles d'exposer certaines personnes à la haine ou au mépris, à cause de leur religion ou de leur race.

Le tribunal a ordonné aux intéressés de cesser de diffuser le message téléphonique avec le contenu tel que décrit dans les plaintes.

régléments très satisfaisants à cet égard, en particulier au profit des personnes souffrant d'épilepsie, dont elle a prouvé l'aptitude à occuper un emploi. Dans un certain nombre de cas, le principe d'un arrangement raisonnable a été établi et les employeurs ont reconnu que des mesures raisonnables visant à offrir un emploi approprié à un handicapé physique n'étaient pas de nature à imposer des contraintes excessives à l'organisme en question.

Les exigences professionnelles normales de l'emploi restent le principal problème dans les cas de handicap physique. Pour nombre d'emplois, les normes satisfaisantes sont strictes en ce qui a trait à la condition physique des titulaires et elles sont souvent remises en cause par des personnes qui ne jugent pas essentiel de remplir ces exigences pour bien s'acquitter des fonctions du poste. Certains plaignants se sont vu refuser des emplois dont ils étaient en mesure d'exercer les fonctions normales, sous prétexte qu'ils pourraient être amenés, dans un cas donné, à exercer des fonctions que leur condition physique ne leur permet pas. D'autres personnes ont été jugées inaptes à occuper des emplois, non parce qu'elles étaient physiquement handicapées à ce moment, mais parce qu'elles risquaient de le devenir. Il est par exemple arrivé qu'une personne ayant été blessée à une jambe ne soit pas engagée, sous prétexte que sa maladie pouvait s'aggraver et l'empêcher alors de travailler, ce qui amènerait son employeur à lui verser des prestations. La personne en cause a déposé une plainte et, selon l'entente conclue par la suite, l'employeur lui a versé environ \$2,000, soit l'argent qu'elle aurait gagné si on l'avait engagée, outre une certaine somme accordée en dédommagement pour le préjudice qui lui a été causé.

Les opinions divergentes des experts quant à l'existence de certaines exigences d'ordre physiques rendent la question des exigences fondamentales normales encore plus complexe. Il est donc clair que la société demande aux employeurs de réévaluer leurs normes et s'il y a plainte, il leur incombe de prouver que le candidat a été rejeté parce qu'il ne satisfait pas à une exigence professionnelle normale.

La Commission n'est habilitée à régler les cas de discrimination fondée sur un handicap physique que dans le domaine de l'emploi. Comme nous l'avons mentionné, elle est parvenue à un certain nombre de

Deux plaintes concernant un serveur et une serveuse dont l'acuité visuelle ne satisfaisait pas aux exigences de Via Rail ont été déposées devant un tribunal. La décision - laquelle n'a pas été rendue en 1979 - sera établie selon que les normes visuelles imposées pour les postes en question constituent ou non des exigences professionnelles normales.

Une téléphoniste souffrant de maux de dos avait obtenu un congé de maladie de son employeur. Toutefois, la somme qui lui était versée a progressivement diminué et en fin de compte, elle a été renvoyée. Au cours de son congé de maladie, le médecin de la société l'a examinée et a jugé qu'elle était en mesure de faire du travail de bureau. L'employeur l'a cependant laissée épuiser ses congés de maladie, sans lui offrir un poste à la mesure de ses capacités. Selon l'entente conclue à la suite de la plainte, la société lui a offert un emploi de bureau à temps plein. De plus, l'employée n'a subi aucune perte d'ancienneté et elle a reçu une somme de \$800 en réparation du préjudice qu'elle avait subi.

pris et de la faire bénéficier de l'ensemble des avantages accordés aux employés. Il a toutefois refusé de lui verser des prestations en rapport avec son état de santé préalable. Depuis lors, la société en question a agi de la sorte pour un certain nombre d'autres employés.

des célibataires avec des personnes à leur charge pouvaient louer eux aussi les appartements en question.

La Commission a décidé d'accepter une plainte selon laquelle les emplois d'être d'un organisme donné étaient réservés aux enfants des employés. Dans la version française de la Loi canadienne sur les droits de la personne, on emploie l'expression "situation de famille" et non "état civil", expression qui se rapporte davantage au mariage proprement dit. L'expression "situation de famille" a un sens plus large qui ne se limite pas au mariage et inclut d'autres liens familiaux étroits. Aussi, la Commission a accepté d'étudier la plainte qui lui a été présentée comme une question de népotisme. En vertu de la Loi sur les langues officielles, les versions française et anglaise d'un texte législatif doivent être appliquées de la même façon.

Un tribunal a tenu séance sur le cas de plusieurs personnes à qui on ne permettait pas de déclarer leurs "conjointes de fait" comme personnes à charge, aux termes de la Loi de l'impôt sur le revenu. A la fin de l'année 1979, le tribunal n'avait encore rendu aucune décision.

2.1.7 DISTINCTION ILLICITE FONDÉE SUR UN HANDICAP PHYSIQUE

Une femme au service d'une société de la Couronne s'est vu refuser le statut d'employée permanente et les avantages sociaux qui l'accompagnent, pour avoir fait l'objet d'une mastectomie, sous prétexte que les personnes atteintes d'un cancer constituent un risque trop grand pour ce qui est du financement des régimes de pension et d'invalidité de la société en cause. D'après l'employée concernée, la raison invoquée ne justifie nullement le fait de lui avoir refusé un jour de congé de maladie pour un motif aussi courant que la grippe. Par la suite, l'employeur a décidé de lui accorder le statut d'employée à part entière, de la rémunérer pour les jours de congé de maladie sans traitement qu'elle avait

Une femme s'est vu refuser un emploi à Radio-Canada, sous prétexte que son mari travaillait déjà pour cette société, à la station où se trouvait le poste vacant. Depuis, Radio-Canada a modifié ses méthodes d'emploi qui établissaient une distinction illicite en raison de la situation de famille. La postulante a été engagée et elle exerce ses fonctions dans deux stations, dont l'une est celle où travaille son mari.

Des femmes de pêcheurs qui travaillaient avec leur mari se sont plaintes de ne pas avoir le droit de toucher de prestations d'assurance-chômage, même si elles avaient versé des cotisations. La Commission canadienne des droits de la personne a jugé que ceci était contraire à la loi et elle a nommé un conciliateur. Les modalités de l'intégration des femmes au régime sont en voie d'établissement.

Les plaintes fondées sur la situation de famille se rapportaient aussi bien à l'égalité des chances en matière d'emploi et de logement qu'aux règlements des prestations en fonction de la situation de famille. Un employé a dit avoir fait l'objet de discrimination de la part de son employeur en raison du fait qu'il vivait avec quelqu'un sans être marié. Un homme et une femme mariés travaillant sur le même bateau se sont plaints de ne pouvoir rester ensemble dans la cabine occupée par l'un des conjoints, pendant leurs heures de repos. Des gens non mariés désirant voyager ensemble, se sont plaints de ne pouvoir bénéficier des tarifs spéciaux accordés aux familles. Leur plainte est actuellement à l'étude. Par contre, la Commission a rejeté une plainte selon laquelle certains appartements n'étaient loués qu'à des gens mariés, après qu'il ait été prouvé que

En décembre dernier, un tribunal a été constitué pour entendre les arguments invoqués contre la British American Bank Note Company. On a demandé aux membres du tribunal de déterminer si la plainte déposée était du ressort de la Commission canadienne des droits de la personne. La décision n'a pas été rendue. Les femmes employées par la société pour vérifier la qualité de l'impression sont moins bien rémunérées que les manoeuvres, malgré le caractère technique de leurs fonctions de vérification. Le travail des hommes consiste essentiellement à approvisionner en matériel les ouvriers affectés à la chaîne de montage.

La Commission a reçu d'autres plaintes dont l'une se rapporte notamment à la situation d'une femme exerçant les fonctions de directrice dans un grand organisme fédéral. Le salaire annuel de cette employée est inférieur à celui des autres directeurs qui sont tous des hommes, la différence pouvant atteindre \$10,000. L'employée en question est au maximum de l'échelle salariale de sa catégorie constituée essentiellement de femmes. Actuellement, il n'existe aucun moyen pour les femmes titulaires des postes les plus élevés de ce groupe professionnel de gagner autant que les directeurs qui exercent des fonctions équivalentes dans d'autres catégories professionnelles. Il est également arrivé qu'un organisme utilise des titres et des descriptions de postes différents selon que des postes équivalents sont occupés par des hommes ou des femmes, contribuant ainsi à maintenir des taux de rémunération inégaux. En 1979, on a attiré l'attention de la Commission sur dix-sept cas de disparité salariale dont neuf ont été finalement enregistrés comme plaintes formelles. Une plainte a été rejetée car l'enquête menée a fait ressortir que même si le système de rémunération de l'employeur posait certains problèmes, il n'a pu être prouvé que la plaignante était moins bien rémunérée parce qu'elle était une femme. Par la suite, l'employeur a engagé un homme au même niveau et au même taux de rémunération que l'employée en question.

Des plaintes qui amènent des comparaisons entre les divers groupes d'emploi de la fonction publique sont actuellement à l'étude, dans le cadre de l'évaluation des emplois. Le processus est extrêmement long et de nombreux postes doivent faire l'objet d'une évaluation.

d'assurance-chômage qui lui ont été finalement versées. Les deux autres ne répondaient pas aux critères d'admissibilité, non en raison de leur sexe, mais parce qu'elles n'avaient pas travaillé suffisamment longtemps pour pouvoir en bénéficier.

Le harcèlement sexuel a fait l'objet de plusieurs plaintes dont la Commission a été saisie. En outre, des femmes et non des hommes ont été renvoyées à la suite de "fraternisation" qui avait pris naissance dans le milieu de travail.

Vous trouverez à la section 2.2 du présent rapport une analyse de l'audience d'un tribunal à propos des plaintes présentées par des employés de sexe masculin défavorisés par rapport aux employés de sexe féminin, aux termes de la Loi de l'impôt sur le revenu.

Un homme s'est un jour plaint de ne pas avoir été admis à un cours de formation professionnelle, car la dernière place disponible avait été accordée à une femme qui s'était inscrite après lui. Une entente a été conclue, et le plaignant a été accepté au cours.

Des cas impliquant la RÉMUNÉRATION ÉGALE POUR DES FONCTIONS ÉQUIVALENTES ont fait l'objet d'une étude exhaustive en 1979 et un cas type mettant en cause le Conseil du Trésor et des fonctionnaires a été pratiquement réglé au cours de l'année. Les derniers détails concernant l'entente seront mis au point en 1980.

Une infirmière au service d'un pénitencier fédéral s'est plainte que les employés masculins du service de santé, dont bon nombre étaient moins qualifiés que les infirmières, étaient mieux rémunérés que les infirmières qui exerçaient des fonctions équivalentes. Selon l'entente conclue, le salaire des infirmières de la région sera majoré afin d'équivaloir à celui des agents du service de santé, au moyen d'un calcul de péréquation.

cet égard devaient être résolues en 1979. Dans un cas, les autorités responsables n'ont pas pris en considération le salaire complet de la femme qui, conjointement avec son mari, avait fait une demande d'hypothèque. Une autre femme s'est vu refuser le droit de se procurer une carte de crédit à son propre nom, en raison de la mauvaise cote de solvabilité de son mari. Dans l'un et l'autre cas, la discrimination était fondée sur la situation de famille et sur le sexe. Notons que dans ce genre de situation, ce sont presque toujours les femmes que l'on considère dépendantes de leur mari; il est rare qu'un mari reconnaisse que la situation financière de sa femme présente plus de garanties que la sienne.

Selon les plaintes reçues par la Commission, les femmes font l'objet d'autres formes de discrimination; on leur refuse notamment le droit de s'inscrire à des cours de formation offerts pour les titulaires de postes généralement occupés par des hommes; on refuse de leur verser des prestations ordinaires ou des prestations de maternité en vertu de l'assurance chômage; on a affirmé que des employeurs déclassaient les postes autrefois confiés aux hommes, lorsqu'ils y nomment des femmes; on refuse de leur accorder de l'avancement à des postes traditionnellement réservés aux hommes; on refuse de les engager en raison des conditions de travail; on leur pose des questions très personnelles (à savoir si elles allaitent leurs enfants et qui prend soin d'eux) avant de leur accorder des prestations d'assurance-chômage; on rétrograde celles qui tombent enceintes; on les oblige à cesser de travailler au début de leur grossesse; on les renvoie ou on refuse de les engager selon des critères de beauté. A cela s'ajoutent les répercussions injustes sur les femmes, des modifications apportées à la loi sur l'assurance-chômage, au chapitre du travail à temps partiel.

Trois pécheuses d'encornets à la turquette se sont plaintes à la Commission de ne pas toucher de prestations d'assurance-chômage alors que les hommes qui exerçaient le même métier en recevaient. Une des trois femmes avait droit à des prestations

Le crédit est un autre domaine qui pose des problèmes aux femmes. Plusieurs plaintes présentées à

En 1979, la Commission a reçu soixante-dix-sept plaintes en matière d'emploi de la part de femmes victimes de distinction illicite fondée sur le sexe. De ce nombre, dix-sept plaintes ont été résolues ou réglées, douze ont été rejetées, sept ont été retirées ou abandonnées et, le 31 décembre 1979, il restait encore quarante-et-un cas à régler.

Les femmes se heurtent à ce genre de refus dans de nombreux autres secteurs d'emploi. On prétend souvent que l'aménagement des installations ne permet pas de les accueillir. Il est d'autres cas où les femmes ne satisfont pas aux exigences concernant la taille et le poids, même si elles sont capables de faire le travail. Une femme s'est plainte à la Commission d'avoir été mutée à un poste moins bien rémunéré sur un autre navire sous prétexte que, sur le premier navire, elle était la seule personne de son sexe. La raison invoquée était que les cabines des navires étaient conçues pour deux personnes. Les employeurs ne sont pas toujours prêts à prendre les dispositions qui s'imposent dans pareils cas. Il est souvent plus facile de muter une femme ou de refuser de l'engager lorsqu'elle présente sa candidature, ce qui nuit à sa carrière.

combat; en raison de cette ligne de conduite, les femmes n'ont pas le droit de faire partie de certaines unités, comme les unités de milice et les unités de pilotage qui, un jour, risquent d'être amenées à combattre. L'armée a modifié ses méthodes de façon à accepter des femmes dans certaines unités. Par exemple, autrefois, l'unité chargée d'assurer la relève de la garde sur la colline parlementaire était strictement réservée aux hommes, car on la considérait comme une unité de combat. À la suite du règlement d'une plainte à ce sujet, l'unité n'a plus été désignée comme unité de combat et quinze femmes ont été admises dans l'unité; elles ont été formées au printemps et pendant l'été 1979, et dix d'entre elles ont défilé sur la colline.

mari au programme provincial d'assurance-maladie ainsi qu'au programme de remboursement des frais dentaires et des médicaments sur ordonnance, alors qu'il le faisait pour les épouses des employés masculins, qu'elles soient ou non à la charge de leur mari. La compagnie a modifié sa façon de faire afin d'accorder le même traitement aux employés masculins et féminins. Le mari de la plaignante est maintenant admissible au régime.

Une femme n'a pas eu le droit de postuler un emploi dans une compagnie aérienne du Nord; une autre n'a pas été présentée à un poste d'infirmier(e) auxiliaire même si elle avait toute la compétence nécessaire, car sur l'affiche, on précisait que le poste s'adressait uniquement aux hommes; une troisième n'a pu postuler un emploi prévoyant des périodes de travail par poste tard le soir, parce que l'employeur voulait un effectif entièrement masculin. Toutes ces plaintes sont attribuables au caractère discriminatoire de certaines méthodes de recrutement. Dans deux cas, l'agence de placement concernée a reconnu qu'elle n'aurait pas dû accepter des avis d'emploi qui défavorisaient les femmes; elle a pris des mesures pour assurer la formation de son personnel et elle a présenté les candidates à ces postes. Dans le troisième cas, la société aérienne a continué d'affirmer que les présentes installations n'étaient pas prévues pour accommoder des femmes dans le Nord, mais elle a consenti à accepter des demandes d'emploi présentées par des femmes.

Comme nous l'avons déjà mentionné, il y a toujours des employeurs qui ne se gênent pas pour refuser catégoriquement d'accorder aux femmes les chances auxquelles elles ont droit simplement parce qu'elles sont des femmes. Un cas classique, toujours à l'étude, est la ligne de conduite de l'armée qui empêche les femmes de faire partie des unités de

Une autre femme s'était plainte à la Commission que son employeur avait refusé d'inclure son

Une société de communications a rétrogradé une de ses employés et réduit son salaire en conséquence, dès qu'elle a annoncé qu'elle était enceinte. L'employée a déposé une plainte et elle a été rétablie dans ses fonctions initiales. De plus, elle a été dédommée de la perte de rémunération attribuable à la rétrogradation et n'a subi aucune perte d'ancienneté pour sa période d'emploi au poste de niveau inférieur.

2.1.5 DISTINCTION ILLICITE FONDÉE SUR LE SEXE

Bien que la Loi canadienne sur les droits de la personne permette la retraite obligatoire "en appliquant la règle de l'âge de la retraite en vigueur dans le secteur professionnel concerné", les plaintes reçues de personnes obligées de prendre leur retraite à un âge fixé arbitrairement sont soumises à un examen lorsqu'il apparaît que l'âge normal établi pour la retraite peut être remis en question.

Il existe également des cas où l'on a refusé d'engager des personnes jugées trop jeunes. En outre, la Commission étudie actuellement les plaintes reçues de personnes à qui on a refusé un emploi de chauffeur parce que l'assurance de l'organisme ne couvrirait que les employés âgés de plus de vingt-cinq ans.

programmes d'emploi temporaire comme le programme d'emploi d'été des étudiants, et la Commission étudie actuellement les plaintes reçues à cet égard. Il faut également tenir compte du fait que si l'on améliore les possibilités d'emploi des groupes défavorisés, il se peut que ces programmes deviennent des programmes spéciaux aux termes de l'article 15 de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

exigences de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Pour déterminer l'ancienneté du personnel, une société a tenu compte de la date de naissance des intéressés lorsque deux employés entrés en fonction le même jour étaient candidats à un même poste. La Commission a déclaré cette pratique discriminatoire. Toutefois, il a fallu rejeter la plainte, car la Loi canadienne sur les droits de la personne n'était pas en vigueur au moment où l'acte discriminatoire a été commis.

La Commission a reçu un certain nombre de plaintes déposées contre des organismes qui n'engagent pas de personnes d'un certain âge à des postes donnés et jusqu'à maintenant, très peu de cas ont été réglés dans ce domaine complexe. Des tribunaux ont été constitués pour entendre les plaintes de personnes ne pouvant obtenir un emploi de chauffeur d'autobus car elles avaient plus de trente-cinq ans et celles de six hommes âgés de plus de trente ans dont la candidature a été refusée à des postes de pilotes de ligne. Après la constitution de ce tribunal, la Commission a reçu quatre autres plaintes, amenant ainsi le total à dix. Dans les deux cas, les employeurs ont soutenu que les raisons les incitant à refuser ces candidats relativement jeunes primaient sur la nature discriminatoire de leur acte et qu'ils refusaient de modifier leurs critères d'emploi. Nous demanderons aux membres des tribunaux de déterminer si l'âge maximal que peuvent avoir les candidats constitue une exigence professionnelle normale. La Commission a reçu d'autres plaintes de personnes aussi jeunes que vingt-quatre ans, considérées trop âgées pour être enrôlées dans l'armée.

L'âge est un critère d'admissibilité auquel il faut satisfaire pour participer à un certain nombre de

Un postulant à un poste de garde de sécurité dans une compagnie de chemin de fer a vu sa candidature rejetée parce qu'il avait plus de trente ans. Les cadres de la société ont alors expliqué que l'agent du personnel qui a étudié la demande s'était laissé influencer par la politique appliquée antérieurement. Une entente a été conclue et la demande d'emploi de l'intéressé a été acceptée. La Commission suivra de près l'évolution de la situation et la société a pris de nouvelles mesures pour s'assurer que ses agents connaissent les lignes de conduite concernant l'âge ainsi que les

2.1.4 DISTINCTION ILLICITE FONDÉE SUR L'ÂGE

Au cours de l'enquête, un bon nombre de personnes, notamment des employés à qui on avait refusé la chance d'aller en Arabie Saoudite ont été interviewées. Les résultats de l'enquête n'ont nullement démontré que la plainte était fondée. Par conséquent, la plainte a été rejetée et Bell Canada a donné à la Commission l'assurance écrite que les méthodes appliquées antérieurement étaient conformes à la Loi canadienne sur les droits de la personne et qu'il continuerait d'en être de même.

Dans une autre plainte entièrement différente en matière de religion, on citait l'article 10 de la Loi canadienne sur les droits de la personne, selon lequel constitue un acte discriminatoire, le fait de conclure des ententes qui annihilent ou sont susceptibles d'annihiler les chances d'emploi, pour un motif de distinction illicite. Le plaignant a soutenu qu'en concluant un accord qui prévoyait l'envoi de travailleurs en Arabie Saoudite, Bell Canada lésait ses employés juifs. C'était la deuxième plainte portant sur le contrat conclu entre Bell Canada et l'Arabie Saoudite que la Commission acceptait. La plainte a été acceptée lorsque les clauses du contrat qui obligeaient Bell Canada à respecter les lois et coutumes de l'Arabie Saoudite ont été mises en lumière en janvier 1979.

Les fêtes religieuses et le droit des Sikhs de porter leurs turbans constituaient le fondement de la majorité des plaintes reçues par la Commission en 1979, en matière de religion. À ce propos, la Commission a constitué deux tribunaux dont l'un était chargé d'entendre la plainte d'une femme ayant perdu le poste qu'elle occupait dans une banque, pour une question de fêtes religieuses et l'autre, la plainte d'un Sikh ayant perdu son emploi dans le dépôt d'une gare, parce qu'il était devenu obligatoire de porter un casque de protection. Le premier tribunal constitué n'a pas siégé car un accord a été conclu avant l'audience. L'employeur a fait une nouvelle offre d'emploi à la plaignante et lui a versé un dédommagement. Quant à la plainte présentée par le Sikh dont la religion interdisait de porter un casque, elle a été entendue par un tribunal en décembre dernier, à Toronto, et il y a eu ajournement pour permettre aux intéressés de présenter leurs arguments par écrit. La décision doit être rendue en 1980.

Selon l'entente conclue avec le ministère de la Défense nationale, les Sikhs ont maintenant le droit de s'enrôler dans l'armée. Comme leur religion leur interdit de se couper les cheveux et la barbe et les oblige à porter un turban, le ministère de la Défense nationale leur permet de porter un turban vert qui fait maintenant partie de leur uniforme.

La compagnie minière qui l'employait après avoir demandé un congé pour respecter les fêtes religieuses dictées par son Église. Selon l'entente conclue, l'employé aura le droit d'utiliser ses crédits de congé annuel pour respecter les fêtes religieuses en question ou pourra prendre un congé sans traitement s'il n'a pas les congés annuels nécessaires.

Un cas semblable est arrivé lorsqu'un membre de la World Wide Church of God a été congédié par

Un employé musulman au service d'une société de communications a perdu son emploi pour avoir demandé à son employeur de lui accorder congé une fois par semaine, afin d'aller prier à sa mosquée. Après conciliation, un règlement qui n'impose pas de contrainte excessive à l'employeur a finalement été conclu, et celui-ci a permis à l'employé de prendre un congé sans traitement d'une heure et demie par semaine. L'employé a été rétabli dans ses fonctions sans perte de rémunération ni d'avantages sociaux pour la période pendant laquelle il a été sans emploi.

2.1.3 DISTINCTION ILLICITE FONDÉE SUR LA RELIGION

La distinction illícite fondée sur l'origine nationale ou ethnique se manifeste également sous d'autres formes. Par exemple, dans une autre partie du présent rapport, nous faisons allusion aux répercussions qu'ont, sur les personnes qui ont de la famille dans certains pays de l'Europe de l'Est, les contrôles sécuritaires auxquels il faut se soumettre pour occuper de nombreux postes gouvernementaux. Un autre cas qui a attiré l'attention des médias est celui d'un quart arrière canadien ayant prétendu que le règlement de la ligue canadienne de football qui régit le recrutement de joueurs étrangers restreignait les possibilités d'emploi des joueurs de sa catégorie.

comme il se doit sur un accident dans lequel sa fille était en cause. De tels doutes de la part d'immigrants ou de groupes minoritaires apparents sont malheureusement attribuables à l'hostilité et à l'incompréhension dont certaines personnes en autorité ont souvent fait preuve à leur égard.

Un grand nombre de plaintes fondées sur l'origine nationale ou ethnique sont étroitement liées aux plaintes basées sur la race ou la couleur, ou identiques à celles-ci, car nombreux sont les Canadiens qui ne sont pas de race blanche et sont originaires d'autres pays. Un cas résolu par la Commission illustre bien cette situation. Un sud-américain immigré au Canada a cru, plus ou moins avec raison, que vu son statut d'immigrant, les autorités n'enquêtaient pas

Un étudiant pakistanais, venu au Canada muni d'un visa lui permettant d'étudier le génie maritime, a prétendu qu'une société, ayant conclu une entente avec son école afin de permettre aux étudiants d'acquiescer de l'expérience dans le cadre de leur programme de formation, a refusé de l'engager, en raison de son origine nationale ou ethnique. L'enquête a démontré que l'étudiant s'était mépris. En effet, il n'existait aucun arrangement du type mentionné entre la société en cause et l'école et, en fait, aucun étudiant n'avait été engagé depuis trois ans. Il n'existait pas de poste vacant et certains employés étaient même licenciés. La société a informé l'étudiant de son regret de ne pouvoir l'engager et celui-ci a pu constater qu'il n'avait fait l'objet d'aucun acte discriminatoire.

2.1.2 DISTINCTION ILLICITE FONDÉE SUR L'ORIGINE NATIONALE OU ETHNIQUE

Vous trouverez dans une autre partie du présent rapport, la description d'un cas qui nous a été soumis l'année dernière. Il s'agit d'une plainte présentée par plusieurs Jamaïcaines contre le service d'immigration.

L'acuité du racisme. Certains avancent que les lignes de discrimination généralisée fondée sur la race, en particulier à l'égard des autochtones.

D'autres plaintes comme celle de l'homme qui un jour a reçu une enveloppe d'un ministère fédéral sur laquelle figurait une épithète injurieuse quant à sa race, et des cas tels celui de la station de radiodiffusion qui s'est permise d'annoncer la mort d'un Indien en déformant les faits, montrent bien

Il nous est arrivé de rejeter un certain nombre de plaintes qui se sont avérées non fondées après un examen minutieux. Les séquelles laissées par les préjugés raciaux étalés au cours des années passées, ainsi que les barrières auxquelles les membres des groupes ethniques minoritaires continuent de se heurter, contribuent à faire de cette forme de distinction illicite un important domaine de préoccupation pour la Commission.

Des personnes appartenant visiblement à des groupes minoritaires, auxquelles on demande de se prêter à une seconde vérification douanière peuvent protester en prétendant n'avoir pas été choisis au hasard mais en raison de leur couleur, en particulier si, face à leurs protestations, l'agent d'inspection se montre impatient ou hostile. D'autres peuvent se heurter à des problèmes pour encaisser un chèque ou obtenir du crédit, problèmes qu'ils attribueront également à leur race ou à leur couleur. Là encore, leurs soupçons seront renforcés si on a adopté une attitude négligente ou agressive à leur égard.

Lorsqu'un membre d'un groupe ethnique se peut très bien qu'il n'y ait pas de discrimination raciale manifestée ouvertement, mais la personne en cause peut avoir raison de croire qu'elle a fait l'objet d'une distinction illicite. Dans d'autres cas on invoquera des raisons valables pour refuser un service ou un emploi, mais la personne en cause ne les jugera ni valables, ni acceptables et les tiendra pour discriminatoires, en raison de sa race ou de sa couleur. La façon dont la personne perçoit la situation dépend de détails très subtils quant à la manière dont on l'a traitée.

message, on proclamait la suprématie de la race blanche et on attaquait les Juifs en affirmant qu'ils étaient déterminés à détruire la race blanche par le communisme. La Commission est intervenue et a demandé à l'organisme de retirer ou de modifier les messages. Celui-ci ayant refusé, la Commission a constitué un tribunal qui a jugé les messages discriminatoires et a ordonné au Western Guard Party de ne plus diffuser de messages ayant un tel contenu.

Un employé de race noire travaillant avec une équipe chargée de poser des traverses pour une compagnie ferroviaire a démissionné une semaine avant la fin de sa période d'emploi, alléguant qu'il avait été harcelé. Une enquête a révélé l'existence d'irrégularités fondées sur la race dans le milieu de travail du plaignant et a permis de noter que la société en cause employait très peu de Noirs. En vertu du règlement, le plaignant a été rémunéré pour la semaine de travail perdue, et la société a accepté d'envoyer des avis annonçant les postes vacants à une association locale regroupant des Noirs.

Un client présentant un billet de \$100 à la banque a eu l'impression que la caissière prenait des mesures de précaution exagérées pour en vérifier l'authenticité, simplement parce qu'il était autochtone. La caissière refusa de donner des explications sur-le-champ. Par la suite, la banque a soutenu que la caissière avait l'ordre d'agir de la sorte, pour vérifier tous les billets d'un montant élevé. Néanmoins, une lettre d'excuse a été envoyée à l'intéressé.

au sexe et à la religion. Toutefois, les cadres du ministère de la Défense nationale ont manifesté leur désir et leur intention de modifier leurs critères afin d'observer la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Par ailleurs, le nombre de règlements réalisés concernant l'emploi d'épileptiques est encourageant. Dans la plupart des cas, il a fallu venir à bout de la réticence de l'employeur mais en fin de compte, le résultat s'est révélé satisfaisant tant pour l'employeur que pour le plaignant. De même, plusieurs cas portant sur les jours de fêtes religieuses ont soulevé au départ de fortes objections de la part des employeurs, mais ceux-ci ont fini par accepter de tenir compte des obligations religieuses d'un employé.

La signature d'un protocole d'entente entre le président de la Commission et le ministre de l'Immigration a représenté un pas important dans l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne à l'administration de la législation fédérale. De même, les cours de justice ont refusé d'empêcher le tribunal mis sur pied par la Commission d'entendre les plaintes présentées à l'égard de la Loi sur l'impôt sur le revenu. Les plaintes dénonçant les méthodes discriminatoires employées dans le cadre de l'application des textes législatifs sont donc à l'étude.

Notons que dans bon nombre de domaines, des progrès ont été accomplis sans qu'il y ait eu de plainte officielle. Notre personnel a pu résoudre un grand nombre de cas de discrimination sans qu'ils aient fait l'objet de plaintes figurant dans les statistiques officielles.

2.1.1 DISTINCTION ILLICITE FONDÉE SUR LA RACE OU LA COULEUR

Le Western Guard Party de Toronto diffusait un message enregistré que l'on pouvait entendre en composant un numéro de téléphone. Dans ce

lorsqu'ils refusent de les considérer sur un pied d'égalité. Par contre, de telles considérations n'existent pas à l'égard des handicapés physiques. Les gens ne sont pas encore suffisamment conscients de cette forme de discrimination, et les employeurs n'éprouvent aucun scrupule à refuser sans ménagement d'engager des handicapés ou des personnes susceptibles de le devenir un jour. Il n'est donc pas surprenant que le sexe et le handicap physique soient les motifs les plus souvent invoqués dans les plaintes dont nous sommes saisis.

Le tableau suivant indique le nombre de fois que chacun des neuf motifs de distinction illicite a été invoqué dans les plaintes officielles reçues depuis mars 1978. Le total mentionné est supérieur au nombre de plaintes reçues car il est fréquent que les plaignants invoquent deux ou trois motifs de discrimination dans une seule plainte.

Age	93	Handicap physique ..	125
Race	107	Religion	34
Couleur	75	Sexe	183
Origine ethnique ou nationale	109	Etat de personne graciée	3
Situation de famille .	59		

2.1 CAS REPRESENTATIFS

En 1979, des progrès significatifs ont été accomplis dans un certain nombre de domaines. Par exemple, l'armée a accru l'égalité des chances pour les femmes. C'est ainsi qu'on a admis des candidates aux programmes de formation des pilotes, accepté des femmes dans les unités chargées d'assurer la relève de la garde sur la colline parlementaire, lancé un programme d'intégration progressive dans les collèges militaires et réglé dans une certaine mesure les plaintes présentées par des femmes qui n'ont pu faire partie des unités de milice ou participer au programme des cours d'été, à l'intention des cadets. Il reste certes un certain nombre de questions à régler, notamment en ce qui a trait à l'âge, au handicap physique,

En raison des domaines qui relèvent de la compétence du gouvernement fédéral (grandes sociétés du secteur privé, sociétés de la Couronne, organismes et programmes du gouvernement) les formes flagrantement discriminatoires, même si elles existent, ne constituent pas d'ordinaire les cas soumis à l'étude de la Commission canadienne des droits de la personne. Il est rare que les personnes qui nous ont présentée des plaintes se soient fait dire clairement qu'on ne leur accordait pas d'avancement parce qu'elles étaient de race noire, ou encore qu'on cessait de les employer parce qu'elles étaient musulmanes.

Dépendant, les cas de discrimination auxquels nous devons nous attaquer n'en sont pas moins une réalité malgré leur caractère moins notoire. Il n'est nul besoin d'insulter directement une personne pour qu'elle se rende compte qu'elle ne bénéficie pas des mêmes chances qu'autrui. Il n'est pas nécessaire non plus que les formes de discrimination existantes aient été créées avec la volonté délibérée de causer un préjudice.

Les coutumes, les habitudes, les règlements et les procédures consacrent progressivement un système qui ne peut ou ne pourra pas convenir à certaines personnes. Les calendriers de travail établis ne tiennent pas compte des jours de fête de certaines sectes religieuses minoritaires; certaines conditions d'emploi stipulent qu'il faut avoir une taille et un poids donnés, ce qui exclut la majorité des femmes et nombre d'hommes qui ne sont pas du type caucasien; les candidats à un poste sont évalués au moyen d'un test qui, sans l'avoir voulu, défavorisent les autochtones.

Certaines personnes ont à faire face à des refus catégoriques et clairs, en particulier les femmes et les handicapés physiques. Les Canadiens sont maintenant davantage conscients de la discrimination dont les femmes font l'objet; ils sont donc plus subtils qu'autrefois

la personne, le Parlement avait implicitement abrogé tout article des statuts antérieurs qui étaient de nature discriminatoire. L'honorable juge en chef adjoint Thurlow a refusé l'ordonnance accordant le bref de prohibition en précisant qu'en premier lieu, la décision incombait au tribunal des droits de la personne.

1.4.3 LATIF CONTRE LA COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

La Commission canadienne des droits de la personne avait refusé d'examiner la plainte présentée par M. Latif, car l'acte discriminatoire dont il disait avoir été victime, son renvoi, avait eu lieu en 1974, soit quelque quatre ans avant l'entrée en vigueur de la Loi canadienne sur les droits de la personne. M. Latif en a donc appelé de la décision, en vertu de la Loi sur la Cour fédérale. La cause a permis d'éclaircir les points suivants:

(1) La Loi canadienne sur les droits de la personne n'a aucun effet rétroactif;

(11) Le fait de soutenir qu'une mesure ou une décision est fondée et de s'en tenir à la première décision ou mesure prise ne représente pas une preuve de discrimination suivie;

(111) La Commission ne peut refuser une plainte; elle est tenue d'accepter la plainte dont elle est saisie, ce, conformément à son mandat, mais par la suite, elle peut rejeter la plainte en vertu de l'article 33 de la Loi;

(1V) toute décision de la Commission de rejeter une plainte ou de ne pas s'en occuper doit être prise d'une manière quasi-juridique.

La Commission a reçu plusieurs plaintes portant sur les articles 63 et 109 de la Loi de l'impôt sur le revenu. Des conjoints de fait ont dit être lésés par la Loi de l'impôt sur le revenu parce qu'elle ne leur permet pas de prétendre aux exemptions prévues pour les personnes mariées au titre des personnes à charge (conjoint). En outre, des pères de famille célibataires se sont plaints que la Loi de l'impôt sur le revenu était plus libérale à l'endroit des mères de famille célibataires pour ce qui est des déductions relatives aux soins des enfants. La Commission a constitué un tribunal des droits de la personne, pour étudier ces plaintes. En demandant un bref de prohibition, le procureur général a pour sa part, affirmé que les mesures prises par le gouvernement en vertu des dispositions législatives ne pouvaient jamais être de nature discriminatoire. La Commission canadienne des droits de la personne a répondu que lorsqu'il a adopté la Loi canadienne sur les droits de

1.4.2 REVENU CANADA

Aucune des Jamaïcaines en cause n'a été forcée de quitter définitivement le Canada. Le ministre de l'Immigration a temporairement régularisé leur situation en leur délivrant des permis et, par la suite, elles se verront accorder, par décret du conseil, le statut de résidente permanente. Cela fait, la Commission canadienne des droits de la personne considérera ces plaintes comme résolues.

Après un an et demi de délibérations judiciaires, une entente a été conclue entre l'honorable Ron Atkey, ministre de l'Immigration et Gordon Fairweather, président de la Commission canadienne des droits de la personne. Selon l'entente conclue, la Commission canadienne des droits de la personne aura le droit d'étudier les plaintes dont elle est saisie à l'égard du ministère de l'Immigration, mais avant d'entamer toute démarche en ce sens, elle devra rédiger et adopter des lignes directrices et des règlements sur les méthodes d'enquête qu'elle utilisera. Les lignes directrices et règlements sont en voie de rédaction.

La Commission canadienne des droits de la personne a déclaré que, de par son mandat, elle se devait d'effectuer une enquête à ce sujet. La Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada, quant à elle, a affirmé que les mesures qu'elle prenait en vertu de la Loi sur l'immigration n'étaient nullement sujettes aux dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Une certain nombre de Jamaïcaines admises au Canada comme domestiques ont présenté une plainte à la Commission le 1^{er} mars 1978, soit le premier jour d'entrée en vigueur de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Lorsqu'elles ont déposé leur plainte, chacune de ces Jamaïcaines avait reçu un avis d'expulsion, pour avoir déclaré ne pas avoir d'enfants à son arrivée au Canada, ce qui était faux. Elles ont allégué avoir été choisies en raison de leur sexe et de leur couleur, parmi une foule d'autres immigrants au Canada qui avaient fourni de faux renseignements.

1.4.1 CAS DES JAMAÏQUAINES

Le mandat confié à la Commission en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne a fait l'objet de litiges en 1979. Plusieurs décisions de la Commission à l'égard de certaines plaintes et la décision de refuser une plainte donnée ont été portées devant les tribunaux.

1.4 LITIGES

NOUS RECOMMANDONS AU PARLEMENT DE MODIFIER L'ARTICLE 47 DE LA LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE, AFIN QUE LA COMMISSION PUISSE RENDRE COMPTE DE SON ADMINISTRATION AU PARLEMENT PAR L'INTERMÉDIAIRE DE L'ORATEUR DE LA CHAMBRE DES COMMUNES ET DU PRÉSIDENT DU SÉNAT, ET QUE L'APPLICATION DE LA LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE RELEVÉ DE LA COMPÉTENCE DU PRÉSIDENT DU CONSEIL PRIVÉ.

1.3.4 DÉFINITION DE SALAIRE, SELON LE PRINCIPÉ DE
RÉMUNÉRATION ÉGALE POUR FONCTIONS ÉQUI-
VALENTES

En vue de l'application dudit principe, le paragraphe 11(6) de la loi canadienne sur les droits de la personne définit le "salaire" comme "toute forme de rémunération... notamment... des contributions de l'employeur aux caisses ou régimes de pension, aux régimes d'assurance contre l'invalidité prolongée et aux régimes d'assurance-maladie de toute nature...". Cette définition peut être en contradiction avec le règlement établi aux termes de l'article 18 de la Loi, portant sur les régimes de pension et d'assurance. Ce règlement interdit toute distinction illicite fondée sur le sexe, lorsqu'il s'agit des contributions versées par les employés à un régime d'assurance ou de pension ou du montant des prestations qu'ils peuvent en recevoir. Toutefois, le montant des contributions des employeurs peut varier compte tenu de facteurs d'ordre actuariel.

LA COMMISSION RECOMMANDE AU PARLEMENT DE
MODIFIER LE PARAGRAPHE 11(6) DE LA LOI
CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE AFIN
DE SUPPRIMER CETTE CONTRADICTION.

1.3.5 LA COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA
PERSONNE SE RAPPORTE AU PARLEMENT

En vertu de la loi qui la régit, la Commission canadienne des droits de la personne rend compte de son administration au Parlement, par l'intermédiaire du ministre de la Justice. Ce dernier est également procureur général du Canada et, à ce titre, il représente les organismes et les ministères du gouvernement en cause dans un litige, y compris un litige dans le cadre duquel ils prennent position contre la Commission canadienne des droits de la personne.

1.3.2 RÉGLEMENTS PRÉVOYANT UNE INDEMNISATION

Dans le cas de certaines plaintes, un ministre du gouvernement fédéral peut accepter, à titre de répondant, de verser une somme d'argent au plaignant. Il est arrivé que des ministères aient affirmé ne pas être habilités à verser une somme d'argent à la suite d'un règlement approuvé par la Commission canadienne des droits de la personne.

Par conséquent, cela peut engendrer la nécessité de constituer un tribunal des droits de la personne et d'établir une ordonnance - avec le consentement des intéressés - dont une copie doit être déposée au greffe de la Cour fédérale.

LA COMMISSION RECOMMANDE AU PARLEMENT DE MODIFIER L'ARTICLE 38 DE LA LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE POUR HABILITER LES MINISTÈRES DU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL À VERSER LES SOMMES D'ARGENT PRÉVUES DANS LES RÉGLEMENTS QU'ELLE APPROUVE.

1.3.3 PRÉSENTATION D'AFFIDAVITS

L'article 41 de la Loi sur la Cour fédérale du Canada permet aux ministres de la Couronne de refuser de produire un document devant la Cour fédérale, en déposant un affidavit. Le paragraphe 44(2) de la Loi canadienne sur les droits de la personne stipule le droit des ministres de déposer des affidavits aux termes de l'article 41 de la Loi sur la Cour fédérale du Canada. Si le trente-deuxième Parlement adopte le projet de loi C-15 proposé au trente et unième Parlement et portant sur l'accès à l'information, il faudra modifier la Loi canadienne sur les droits de la personne en conséquence et notamment, abroger les paragraphes 44(2) et (3), car les ministres de la Couronne n'auraient alors plus le droit de déposer de tels affidavits.

Sur le plan pratique, certaines dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne se sont révélées moins efficaces qu'elles étaient censées l'être. L'expérience nous a par ailleurs montré que d'autres dispositions ne tenaient nullement compte de certains problèmes de procédure, ni de situations données. Par conséquent, nous recommandons d'apporter les modifications suivantes à la Loi de sorte que le libellé et l'esprit de la Loi soient en plus grande harmonie.

1.3.1 ORDONNANCES CONCERNANT LA PROPAGANDE HAINEUSE

Conformément à l'article 13 de la Loi canadienne sur les droits de la personne, il est interdit de faire usage du téléphone de façon répétée, afin de faire de la propagande haineuse. Toutefois, les dispositions 42(1) et 41(2)a) limitent l'ordonnance qu'un tribunal peut émettre après avoir constaté qu'il y a eu discrimination, en vertu de l'article 13 de la Loi. Récemment, un tribunal a trouvé le Western Guard Party coupable de discrimination, en vertu de l'article 13 de la Loi. Le Western Guard Party a continué à diffuser par téléphone des messages enregistrés, et n'a modifié que très légèrement leur nature par rapport aux messages initiaux. Cela s'explique par le fait que l'ordonnance du tribunal se limitait à l'objet et au contenu des messages et non à l'usage qu'il était fait du téléphone à cette fin.

NOUS RECOMMANDONS LA MODIFICATION DES DISPOSITIONS 42(1) ET 41(2)a) DE LA LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE, DE SORTE QUE LE TRIBUNAL PUISSE ÉMETTRE DES ORDONNANCES PLUS EFFICACES.

Il est fréquent que ceux qui ont autrefois souffert de troubles mentaux ou se sont adonnés à l'alcool éprouvent de grandes difficultés à obtenir un emploi. Il se peut que ces problèmes se reflètent défavorablement dans le résumé de leur expérience de travail et que l'on invoque ces arguments lorsqu'ils veulent obtenir un emploi, même s'ils sont réhabilités et sont en mesure d'assumer des responsabilités. Ils se voient ainsi refuser des emplois, en raison des attitudes discriminatoires qu'on adopte envers eux. Nous sommes d'avis que ces personnes devraient être évaluées en fonction de leur état actuel et du pronostic établi, et non d'après leurs problèmes antérieurs.

1.2.5 TROUBLES MENTAUX ANTÉRIEURS ET DÉPENDANCE ANTÉRIEURE ENVERS L'ALCOOL OU D'AUTRES DROGUES

NOUS RECOMMANDONS AU PARLEMENT D'AJOUTER LES
TROUBLES MENTAUX ANTÉRIEURS ET LA DÉPENDANCE
ANTÉRIEURE ENVERS L'ALCOOL OU D'AUTRES DROGUES,
AUX MOTIFS DE DISTINCTION ILLICITE PRÉVUS PAR
LA LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA
PERSONNE.

sont atteintes de travailler, de nombreuses personnes souffrant d'une maladie mentale sont capables de faire leur part dans la société. D'ailleurs il existe des médicaments et d'autres formes de thérapie qui permettent de très bien soigner un bon nombre de maladies mentales. Les employeurs et autres personnes appelées à recruter du personnel ont tendance à juger les malades mentaux en fonction de l'idée qu'ils se font de la maladie plutôt que d'après leur état de santé réel. En outre, selon les principes qui régissent les droits de la personne, nous devrions, tout en restant dans les limites du raisonnable, faire le nécessaire pour permettre à ces personnes d'exercer des fonctions données. La encore, la détermination d'exigences professionnelles normales pourrait protéger les employeurs accusés de discrimination, dans les cas où des qualifications spéciales sont requises pour le poste en question.

Bien qu'il existe certaines formes de maladie mentale qui empêchent totalement les personnes qui en

NOUS RECOMMANDONS AU PARLEMENT D'AJOUTER LA
MALADIE MENTALE AUX MOTIFS DE DISTINCTION
ILLICITE PREVUS PAR LA LOI SUR LES DROITS DE LA
PERSONNE.

1.2.4 MALADIE MENTALE

L'alinéa 14 a) de la loi canadienne sur les droits de la personne prévoit l'établissement d'exigences professionnelles normales. Cette nouvelle disposition permettrait aux employeurs accusés d'avoir fait preuve de discrimination fondée sur un handicap mental, en matière d'emploi, de réfuter l'accusation portée, s'il peut être prouvé que l'emploi dont il s'agit exige des aptitudes données de la part du titulaire. Si l'emploi a été refusé injustement, les personnes souffrant d'un handicap mental pourraient alors faire appel à la Commission.

Il existe divers degrés d'arrération mentale. Bien des personnes souffrant de troubles mentaux sont capables de jouer un rôle dans la vie sociale et économique de la société, dans certains cas peut-être de façon limitée. Malheureusement, l'attitude négative de la société et les actes qui amènent à leur refus d'un emploi ou des services pour des raisons discriminatoires ne font qu'aggraver les difficultés qu'elles éprouvent déjà. En fait, on refuse de leur accorder les chances auxquelles elles devraient avoir droit parce qu'on croit à tort qu'elles sont moins capables qu'elles ne le sont en réalité.

NOUS RECOMMANDONS AU PARLEMENT D'AJOUTER LE
HANDICAP MENTAL AUX MOTIFS DE DISTINCTION
ILLICITE PREVUS DANS LA LOI CANADIENNE SUR LES
DROITS DE LA PERSONNE.

1.2.3 HANDICAP MENTAL (ARRIÉRATION)

Il se peut que pour certains postes, l'interdiction de militer ou de prendre part à d'autres manifestations politiques constitue une exigence professionnelle normale.

La définition de "convictions politiques" devrait tenir compte notamment de l'adhésion à un parti ou à un groupe politique, de la participation aux activités d'une association politique ou des relations entretenues avec ses membres, et de la faculté d'exprimer son opinion sur la façon dont le gouvernement et la société fonctionnent et devraient fonctionner.

La discrimination fondée sur les convictions politiques pourrait avoir des répercussions néfastes sur la qualité de la vie démocratique. Cette forme de discrimination porte atteinte à la liberté d'opinion, d'expression et d'association. Dans la mesure où les personnes courent le risque d'être victimes de discrimination, en raison de leurs convictions politiques, et restreignent en conséquence leur participation à la vie démocratique, la société devient unidimensionnelle et réagit moins vite aux changements qui s'imposent.

NOUS RECOMMANDONS AU PARLEMENT D'AJOUTER LES
CONVCTIONS POLITIQUES AUX MOTIFS DE DISTING-
TION ILLICITE PREVUS PAR LA LOI CANADIENNE SUR
LES DROITS DE LA PERSONNE.

1.2.2 CONVCTIONS POLITIQUES

que la G.R.C. engagerait à un poste d'agent de sécurité national, un homosexuel qui ne cherche pas à cacher son orientation sexuelle et est jugé le plus compétent pour le poste?", 68 p. 100 des personnes interrogées ont répondu oui, 25 p. 100 non et 7 p. 100 sont restées indifférentes ou n'avaient pas d'opinion.

Le sondage d'opinion effectué par la Commission en 1979 indique que deux Canadiens sur trois pensent que l'orientation sexuelle ne devrait pas constituer un obstacle en matière d'emploi. A la question : "Est-ce

Bien que les questions de morale ou de convictions religieuses relatives à l'homosexualité se rattachent au domaine de la vie privée, elles ne doivent aucunement entrer en ligne de compte lorsqu'il s'agit d'évaluer le rendement d'une personne ou lors de son accès à certains services. Quelles que soient nos opinions sur certaines formes d'orientation sexuelle, il nous faut admettre que les personnes qui ne bénéficient pas de chances égales en raison de leur orientation sexuelle, sont victimes de discrimination. C'est pourquoi nous recommandons de faire de l'orientation sexuelle, un motif de distinction illicite.

L'orientation sexuelle, exprimée ou non, désigne l'attraction sexuelle qu'éprouve une personne soit envers une personne du sexe opposé, soit envers une personne du même sexe. Il existe divers types d'orientation sexuelle: l'hétérosexualité, la bisexualité et l'homosexualité.

NOUS RECOMMANDONS AU PARLEMENT D'AJOUTER
L'ORIENTATION SEXUELLE AUX MOTIFS DE
DISTINCTION ILLICITE PREVUS PAR LA LOI
CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE.

1.2.1 ORIENTATION SEXUELLE

Dans les provinces, les trois motifs de discrimination traités dans cette partie du rapport, à savoir l'orientation sexuelle, les convictions politiques et les handicaps mentaux comme l'arrération mentale, les maladies mentales et la dépendance envers les médicaments, sont perçus comme étant des problèmes graves. Certaines provinces ont déjà inclus un ou deux de ces motifs dans leur code et d'autres pensent à le faire.

Bien qu'il soit indéniable qu'un organisme aussi récent que la Commission, avec un personnel restreint, se voie obligé de consacrer la majorité de son temps à s'occuper des plaintes reçues à l'égard des neuf motifs de distinction illicite actuellement prévus par la Loi, il est tout aussi évident, qu'outre les formes de discrimination qui relèvent de notre compétence, il existe d'autres formes de distinction illicite qui ont les mêmes répercussions néfastes sur les personnes qui en sont victimes, mais pour lesquelles il n'existe aucun recours. Nous estimons, ne serait-ce que pour des raisons d'ordre moral, que les victimes de ces formes de discrimination ont droit à la même protection de leurs droits que les victimes de distinction illicite prévue par la Loi. Nous pensons également que la Commission a maintenant l'expérience et la compétence voulues pour élargir l'éventail des motifs de distinction illicite, à condition qu'on lui fournisse le personnel requis à cette fin.

Lors de leur examen de la Loi canadienne sur les droits de la personne, en 1977, les membres du Comité permanent sur la justice et les questions juridiques ont décidé d'exclure certains motifs de distinction illicite proposés, sujet de controverse, afin de permettre une adoption rapide et unanime du projet de loi. Le Comité était d'avis qu'une fois qu'elle aurait établi ses programmes et évalué l'efficacité de sa législation, la Commission canadienne des droits de la personne pourrait recommander au Parlement l'inclusion d'autres motifs de distinction illicite.

1.2 MOTIFS DE DISTINCTION ILLICITE ADDITIONNELS

De même façon, la Commission estime que le harcèlement sexuel est également une forme de distinction illicite fondée sur le sexe. Brimer quelqu'un qui a refusé des avances sexuelles ou l'importuner par des attitudes et des gestes désobligeants, constituent pour nous des actes discriminatoires fondés sur le sexe. Pour s'assurer que cette interprétation de la Loi est valable sur le plan juridique, le "harcèlement sexuel" doit figurer dans la définition du mot "sexe" à l'article 20.

1.1.3 GROSSESSE ET HARCELEMENT SEXUEL

NOUS RECOMMANDONS AU PARLEMENT DE DEFINIR LE TERME "SEXE" A L'ARTICLE 20 DE LA LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE, ET DE PRECISER QUE LES ACTES DISCRIMINATOIRES FONDES SUR LA GROSSESSE OU L'ENFANTEMENT OU ENCORE LE HARCELEMENT SEXUEL SONT INTERDITS AU MEME TITRE QUE CEUX FONDES SUR LE SEXE.

La prise de position de la Commission canadienne des droits de la personne est que les actes de distinction illégitime fondés sur le sexe incluent également ceux fondés sur la grossesse, l'enfantement ou des conditions médicales connexes. C'est pourquoi la Commission étudie actuellement un certain nombre de cas présentés par des femmes victimes de discrimination en raison de leur grossesse. Il se peut toutefois que les tribunaux n'admettent pas cette interprétation de la Loi. Selon le raisonnement suivi dans une décision rendue récemment par la Cour suprême, en matière de grossesse, des distinctions illégitimes avaient été établies à l'égard de femmes non parce qu'elles étaient des femmes, mais parce qu'elles étaient enceintes. Nous pensons donc qu'il conviendrait de définir le terme "sexe" à l'article 20 de la Loi canadienne sur les droits de la personne, en précisant que les actes discriminatoires fondés sur la grossesse sont interdits au même titre que ceux fondés sur le sexe.

NOUS RECOMMANDONS EGALEMENT L'ETABLISSEMENT D'UNE DISPOSITION PERMETTANT, PAR DES ACCORDS SPECIAUX OU PREFERENTIELS, D'ACORDER DES CONGES AUX PARENTS POUR LEUR PERMETTRE DE PRENDRE SOIN D'UN ENFANT.

En d'autres mots, étant donné que l'interdiction d'établir une distinction illégitime fondée sur la grossesse ne permet pas de favoriser ou de défavoriser quiconque, l'article 14 de la Loi devra être modifié, afin de prévoir des congés additionnels ou des avantages spéciaux liés à la naissance ou à l'adoption d'un enfant ou encore aux soins qu'il faut lui donner.

D'après nos recherches et notre expérience, nous sommes d'avis que la retraite obligatoire devrait constituer un motif de distinction illicite prévu par la loi. Les employeurs auraient toujours la possibilité de faire valoir qu'il s'agit là d'exigences professionnelles normales en vertu de l'alinéa 14 a), à la condition qu'il puisse être prouvé que les travailleurs au-dessus d'un certain âge ne sont pas en mesure d'exercer les fonctions d'un poste donné. Toutefois, il ne faudrait pas utiliser arbitrairement l'âge comme un critère permettant de refuser d'engager une personne en mesure de travailler. L'alinéa 14 b) qui prévoit l'âge minimal et maximal resterait en vigueur, soit dans la Loi, soit dans le règlement.

La Commission a présenté un mémoire sur la question au Comité spécial du Sénat sur les politiques relatives à l'âge de la retraite. De plus, nous sommes joints au Conférence Board au Canada pour d'importantes recherches sur la question de la retraite obligatoire. Nous avons reçu des plaintes de personnes mises à la retraite, qui disaient avoir été victimes de discrimination fondée sur l'âge. Comme nous l'avons indiqué dans notre mémoire, la notion de retraite obligatoire va à l'encontre des principes de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

La Loi canadienne sur les droits de la personne interdit la distinction illicite fondée sur l'âge, mais la protection qu'elle accorde est quelque peu limitée. En effet, les dispositions 9(2) et 14(c) de la Loi permettent d'exclure d'une association d'employés et de cesser d'employer toute personne qui a atteint l'âge de la retraite en vigueur dans le secteur professionnel concerné.

Nous sommes heureux de constater que, dans son rapport, le Comité spécial du Sénat sur les politiques relatives à l'âge de la retraite recommande la suppression progressive de la retraite obligatoire en raison de l'âge, ainsi que l'examen de tous les textes législatifs portant sur les droits de la personne, afin d'éliminer toute possibilité de discrimination fondée sur l'âge, ayant trait aux prestations accordées aux employés et régimes similaires.

NOUS RECOMMANDONS AU PARLEMENT DE RETIRER DE LA LOI, LES DISPOSITIONS 9(2) ET 14(c) QUI PERMETTENT D'IMPOSER LA RETRAITE OBLIGATOIRE.

1.1.2 RETRAITE OBLIGATOIRE

La Commission est d'avis que pour rendre les trains, les autobus et les avions ainsi que les établissements publics accessibles aux handicapés, il faut surveiller la planification des travaux qui s'imposent, proposer des plans et s'assurer que les travaux prévus sont accomplis. Il se pourrait aussi que le gouvernement doive participer au financement des principaux travaux, soit en versant des subventions, soit par un autre moyen. Le Parlement devrait donc désigner un organisme chargé de surveiller la planification et le financement de ces travaux.

PAR CONSÉQUENT, NOUS RECOMMANDONS LA MODIFICATION DU PARAGRAPHE 41(4) DE LA LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE. NOUS RECOMMANDONS ÉGALEMENT QUE, DANS SA FORME MODIFIÉE, LE PARAGRAPHE 41(4) PRÉCISE QUE LES CHANGEMENTS A DES INSTALLATIONS, ORDONNÉS PAR UN TRIBUNAL, N'IMPOSENT PAS DE CONTRAINTES EXCESSIVES AUX MIS EN CAUSE.

Par ailleurs, les tribunaux devraient pouvoir émettre des ordonnances qui obligeraient les établissements ou les personnes en cause à modifier les installations pour en permettre l'accès aux handicapés physiques.

Conformément au paragraphe 22(1) de notre loi, nous sommes employés à encourager la création de services et d'installations pour les handicapés et à leur en faciliter l'accès. Mais nous devons être en mesure d'accepter les plaintes et de parvenir à des règlements afin d'apporter des changements importants aussi bien dans les actes que dans les attitudes. Les belles paroles ne mettent pas de beurre sur les épinards.

1.1.1 FOURNITURE DE BIENS, DE SERVICES, D'INSTALLATIONS OU DE MOYENS D'HÉBERGEMENT À UNE PERSONNE SOUFFRANT D'UN HANDICAP PHYSIQUE

NOUS RECOMMANDONS AU PARLEMENT QUE LE HANDICAP PHYSIQUE DEVIENNE UN MOTIF DE DISTINCTION ILLICITE À L'ÉGARD DE TOUS LES ACTES DISCRIMINATOIRES ÉNONCÉS DANS LA LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE ET NE SOIT PAS LIMITE À L'EMPLOI SEULEMENT.

La Loi canadienne sur les droits de la personne interdit tout acte discriminatoire fondé sur un handicap physique, en matière d'emploi seulement. Nombre d'associations représentant les handicapés ont indiqué la nécessité d'élargir le champ d'application de la Loi à la fourniture de biens, de services, d'installations ou de moyens d'hébergement aux handicapés physiques. Par ailleurs, les secteurs importants, sous juridiction fédérale, où aucune discrimination envers les handicapés ne devrait se produire, sont les suivants: les transports, les communications, l'accès aux immeubles et installations du gouvernement fédéral et les programmes fédéraux.

La Commission est d'avis que la société canadienne a considérablement évolué depuis l'adoption, en 1977, de la politique sociale relative à la discrimination envers les handicapés physiques. À cette époque, une attitude prudente dictée par les coûts qu'occasionnerait la suppression des obstacles physiques l'avait emporté sur les préoccupations sociales que représentait l'égalité des chances pour les handicapés. Mais les démarches qui ont été faites auprès de la Commission au cours des deux dernières années, les sondages d'opinion et de récents développements législatifs dans plusieurs provinces nous ont convaincus que les Canadiens ne sont plus disposés à accepter cette forme de discrimination.

pourtant, nous sommes convaincus que chacune d'elles représente une préoccupation sociale majeure dont la majorité des Canadiens commence à se rendre compte. Les résultats du sondage d'opinion effectué par la Commission (voir partie 3.3) indiquent clairement qu'un mandat plus vaste devrait être confié à la Commission, pour lui permettre de lutter contre la discrimination.

Il nous faudrait des ressources additionnelles, ainsi qu'un mandat plus complet, pour solutionner les problèmes à l'égard desquels il n'existe actuellement aucun recours. Il ne fait aucun doute que l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne, sous sa forme actuelle, constitue une charge de travail considérable pour le personnel de la Commission, lequel est beaucoup moins nombreux qu'il n'avait été prévu au départ. Des limites ont été imposées à la Commission bien avant que nous ayons atteint les effectifs prévus et depuis, le nombre d'employés a même diminué en raison des restrictions imposées. Par conséquent, nous devons ajouter à notre recommandation au Parlement visant à élargir le champ d'application de la Loi et à le rendre plus efficace, la précision que l'aide que nous pourrions fournir aux personnes victimes d'un acte discriminatoire dépendra des ressources dont nous disposerons à cette fin.

1.1 Élargissement des motifs de distinction illicite existants

Deux motifs de distinction illicite déjà prévus par la Loi canadienne sur les droits de la personne, le handicap physique et l'âge, ont un champ d'application limité en raison des restrictions que contient la Loi. Par ailleurs, il faut élargir la définition d'un troisième motif de discrimination, le sexe, afin de montrer clairement que les personnes victimes de certains actes et certaines lignes de conduite peuvent également être protégées.

Nous sommes d'avis que le temps est venu de recommander au Parlement d'inclure dans notre mandat officiel certaines situations discriminatoires. Nous n'avons pas été en mesure de remédier aux formes de discrimination qui font l'objet des paragraphes suivants;

Pour des raisons de logique ou d'ordre philosophique et humanitaire, plusieurs de ces questions non incluses dans notre mandat sembleraient de nature à relever de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Le cas d'une personne qu'on refuse d'engager en raison de son orientation sexuelle ou de ses convictions politiques ressemble étrangement à celui d'une personne que l'on refuse d'engager, en raison de sa religion ou de son âge. De même, la personne à qui l'on ne permet pas d'utiliser des installations ou des services en raison de son handicap physique se trouve dans la même situation que celle que l'on refuse d'engager pour la même raison.

Parmi les questions que nous sommes appelés à traiter dans le cadre du mandat qui nous est dicté par les circonstances, nombreuses sont celles qui ne sont reliées que de très loin à notre objectif de mettre fin aux actes discriminatoires. Par contre, il est de nombreux cas d'une nature similaire à ceux dont la Commission est chargée qui ne relèvent pas de notre mandat officiel pour les raisons suivantes: ils ne sont fondés sur aucun des neuf motifs de distinction illicite; il faudrait donner un sens plus large aux motifs de distinction illicite existants afin d'inclure ces problèmes; certains actes ne sont pas considérés comme étant discriminatoires; enfin, certaines dispositions de la Loi ont un sens restrictif ou sont formulées de manière à laisser place à l'interprétation.

compétence établies, nous devons essayer de les adresser à des organismes susceptibles de les aider. Pour ce faire, nous aurons à faire face à un volume de travail bien important. En fait, la Commission possède un mandat officiel dicté par la Loi et un autre dicté par les circonstances qui se présentent. Nous devons nous acquitter de nos deux mandats avec souplesse, largeur d'esprit et dynamisme, et aborder les problèmes dans une optique la plus large possible.

Il est parfaitement naturel qu'une personne en difficulté s'adresse à la Commission canadienne des droits de la personne. Il faut par conséquent accepter le fait qu'une grande partie de nos ressources sont consacrées aux "premiers contacts" même si, à un moment donné, il apparaît que nous ne sommes pas en mesure de résoudre les problèmes qui nous sont présentés. Mais notre responsabilité ne s'arrête pas là. Nous ne devons pas nous contenter de répondre aux personnes qui sollicitent notre aide que nous ne pouvons leur être d'aucun secours selon les sphères de

Au cours de l'année 1979, bon nombre de personnes ont demandé à la Commission canadienne des droits de la personne de s'occuper de questions qui ne relevaient pas de son mandat officiel, mais il en sera toujours ainsi. Une liste de sujets qui nous ont été présentés figure à l'annexe C. De juillet à décembre 1979, la Commission a reçu 4 882 demandes de services. De ce nombre, 1 328 cas ont été transmis à d'autres organismes, 2 722 étaient des demandes de renseignements, 438 ont amené la Commission à se mettre en rapport avec des groupes donnés ou les media et 394 étaient des plaintes.

Dans notre dernier rapport annuel, nous avons précisé qu'avant de proposer au Parlement de modifier notre mandat, il nous fallait acquiescer une plus grande expérience quant à l'application de la Loi. Depuis, nous avons acquis une meilleure compréhension de l'efficacité et des limites de la Loi canadienne sur les droits de la personne et dans les pages qui suivent, nous recommandons d'apporter certaines améliorations à ce que nous tenons déjà pour une loi très pertinente.

Par conséquent, pendant l'année 1979, comme l'année précédente, nous sommes employées à définir le mandat de la Commission, soit par des décisions touchant aux politiques de la Commission, soit des contestations devant des tribunaux. Nous avons interprété la Loi qui nous régit dans son sens le plus large et avons cherché dans son libellé à compléter la législation canadienne actuelle en donnant effet au principe de l'égalité des chances. D'autres ont essayé de limiter l'application de ce principe.

Au 31 décembre 1979, la Commission avait presque deux ans d'expérience dans l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Conformément à ladite Loi, la Commission est chargée de recevoir et d'enquêter toutes plaintes de discrimination, d'obtenir une résolution ou un règlement lorsqu'il est établi qu'il y a discrimination, et de lutter contre toutes politiques et pratiques discriminatoires en faisant appel à l'information, à l'éducation et à la recherche. La Loi précise que le mandat de la Commission s'étend au "champ de compétence du Parlement du Canada". Selon l'article 2 de la Loi, constituent des motifs de distinction illicite: la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, la situation de famille, l'état de personne gracée et, en matière d'emploi, le handicap physique. Les deux derniers motifs cités sont définis plus en détail à l'article 20 de la Loi.

La Commission ne peut donner suite aux plaintes reçues que si elles se rattachent à un ou plusieurs des neuf motifs de distinction illicite énumérés, et à un des actes discriminatoires énoncés dans les articles 5 à 13 de la Loi.

Nous avons, naturellement, eu à faire face à maintes situations où des personnes ou organismes, cherchant à échapper à l'attention gênante de la Commission, ont eu recours à ces trois domaines de la Loi (juridiction, motifs de distinction illicite, actes discriminatoires) afin d'essayer de prouver que leur cas ne relevait pas de la Loi. Des situations inverses se sont également produites. En effet, la Commission a été consultée par des personnes qui, après avoir lu la Loi, croyaient que la Commission leur servirait à demander réparation dans des cas qui ne ressortissaient pas à sa compétence.

Nous recommandons au Parlement que le droit d'obtenir une audience devrait être conféré dans toutes les situations où un emploi a été refusé pour des raisons de sécurité.

Nous recommandons au Parlement qu'il soit ordonné aux responsables des services d'emploi dans la Fonction publique de passer en revue tous les postes classifiés et d'éliminer la cote sécuritaire obligatoire visant tous les postes qui n'ont rien à voir avec la sécurité du Canada ou de ses alliés.

3.2.1

Nous recommandons au Parlement de modifier l'article 47 de la Loi canadienne sur les droits de la personne, afin que la Commission puisse rendre compte de son administration au Parlement par l'intermédiaire de l'orateur de la Chambre des Communes et du Président du Sénat, et que l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne relève de la compétence du Président du Conseil Privé.

1.3.5

La Commission recommande au Parlement de modifier la paragraphe 11(6) de la Loi canadienne sur les droits de la personne afin de supprimer cette contradiction.

1.3.4

- 1.2.1 Nous recommandons au Parlement d'ajouter l'orientation sexuelle aux motifs de distinction illicite prévus par la Loi canadienne sur les droits de la personne.
- 1.2.2 Nous recommandons au Parlement d'ajouter les convictions politiques aux motifs de distinction illicite prévus par la Loi canadienne sur les droits de la personne.
- 1.2.3 Nous recommandons au Parlement d'ajouter le handicap mental aux motifs de distinction illicite prévus dans la Loi canadienne sur les droits de la personne.
- 1.2.4 Nous recommandons au Parlement d'ajouter la maladie mentale aux motifs de distinction illicite prévus par la Loi sur les droits de la personne.
- 1.2.5 Nous recommandons au Parlement d'ajouter les troubles mentaux antérieurs et la dépendance antérieure envers l'alcool ou d'autres drogues, aux motifs de distinction illicite prévus par la Loi canadienne sur les droits de la personne.
- 1.3.1 Nous recommandons la modification des dispositions 42(1) et 41(2)a) de la Loi canadienne sur les droits de la personne, de sorte que le tribunal puisse émettre des ordonnances plus efficaces.
- 1.3.2 La Commission recommande au Parlement de modifier l'article 38 de la Loi canadienne sur les droits de la personne pour habiliter les ministères du gouvernement fédéral à verser les sommes d'argent prévues dans les règlements qu'elle approuve.

1.1.1 Nous recommandons au Parlement que le handicap physique devienne un motif de distinction illicite à l'égard de tous les actes discriminatoires énoncés dans la loi canadienne sur les droits de la personne et ne soit pas limité à l'emploi seulement.

Par conséquent, nous recommandons la modification du paragraphe 41(4) de la loi canadienne sur les droits de la personne. Nous recommandons également que, dans sa forme modifiée, le paragraphe 41(4) précise que les changements à des installations, ordonnés par un tribunal, n'imposent pas de contrainte excessive aux mis en cause.

1.1.2 Nous recommandons au Parlement de retirer de la loi, les dispositions 9(2) et 14(c) qui permettent d'imposer la retraite obligatoire.

1.1.3 Nous recommandons au Parlement de définir le terme "sexe" à l'article 20 de la Loi canadienne sur les droits de la personne, et de préciser que les actes discriminatoires fondés sur la grossesse ou l'enfantement ou encore le harcèlement sexuel sont interdits au même titre que ceux fondés sur le sexe.

Nous recommandons également l'établissement d'une disposition permettant, par des accords spéciaux ou préférentiels, d'accorder des congés aux parents pour leur permettre de prendre soin d'un enfant.

être efficaces, les efforts visant à mettre fin aux pratiques discriminatoires doivent avoir force de loi. C'est du moins ce qu'a révélé l'enquête que nous avons menée à l'échelle nationale, et dont la portée et la méthodologie sont expliquées dans le présent rapport annuel.

La Commission est consciente du fait qu'elle ne doit pas prétendre être une alternative au gouvernement ou encore s'approprier le rôle des députés. Toutefois, elle sait aussi que l'on ne saurait substituer la timidité à la prudence quand il s'agit d'élaborer des politiques. Confrontés à l'injustice, les Canadiens n'accepteront pas la neutralité. Par conséquent, dans nos communications au public, nous nous conformerons au mandat que nous a confié la loi, c'est-à-dire tâcher, par la persuasion et la publicité, de décourager et d'éliminer progressivement les pratiques discriminatoires. Cette mission que nous a confiée le Parlement, nous ne pouvons l'accomplir en silence.

Rita Cadieux

Rita Cadieux

Martin A. Aster

Martin A. Aster

Mr. MacDonald

Malcolm MacDonald

Walter Tarnopolsky

xli

Gordon Funnell

R.G.L. Fairweather

Inger Hansen

Inger Hansen

Gloria George

Ellen Schmeisser

PREFACE

Il est maintenant reconnu, dans la ville où a été rédigé le présent rapport, que la Commission canadienne des droits de la personne est prise au sérieux par les ministères et organismes gouvernementaux ainsi que par les organisations du secteur privé. Bien que satisfaits par cette note d'appréciation, elle ne nous en étouffe pas moins, car, en 1977, en adoptant à l'unanimité notre législation, le Parlement a clairement démontré l'importance qu'il accordait au principe de l'égalité des chances. En outre, chaque fois que la Commission fait appel au Parlement pour obtenir des fonds ou des suggestions, les députés ont toujours nombre d'idées nouvelles à lui soumettre, afin de mieux faire connaître la Commission et ses activités au grand public.

Modifier les attitudes, éliminer les obstacles qui limitent l'accès à certains emplois, à certains biens et services, est une tâche considérable, qui n'admet aucun relâchement d'effort ni la moindre hésitation quant au but à atteindre. Dernièrement, on nous a fait parvenir un éditorial publié dans le New York Times du 9 février 1975, qui illustre fort bien l'attitude que nous devons adopter: "Il n'existe ni esprit ni corps de second ordre. Il n'y a que des êtres humains. Chacun d'eux attache beaucoup de valeur à sa vie. Chacun d'eux possède aussi un visage assez semblable à celui que nous renvoie notre propre miroir." Cela est vrai, et nous devons veiller à ne pas laisser les politiques sociales errer d'un point à l'autre, au gré des problèmes qui mobilisent tour à tour notre attention.

Sans cesse, nous entendons dire que le public voit d'un mauvais oeil les commissions et les comités de contrôle mis sur pied par le gouvernement; pourtant, le nombre de demandes d'aide acheminées vers notre bureau central et vers nos bureaux régionaux nous assure du contraire. Ces demandes confirment également que le public, face à la discrimination, veut avoir la possibilité de faire part de ses craintes et de ses soupçons à un organisme compétent, sans pour autant être victime de conflits d'autorité ou se voir renvoyé indéfiniment de bureau en bureau. Nous sommes également convaincus que la majorité du public reconnaît que, pour

E	Projets audio-visuels.....	105
F	Consultations et conférences.....	109
G	Activités des Commissaires.....	113
H	Organigramme.....	119
I	Personnel.....	123

Page

Le présent rapport traite des activités de la Commission canadienne des droits de la personne que régissent les parties II et III de la loi canadienne sur les droits de la personne.

Un autre rapport qui décrit le travail accompli par la Commission en application de la partie IV de la Loi sera présenté par le Commissaire à la protection de la vie privée, avant le fin de mai 1980, conformément au paragraphe 60(1) de la Loi.

TABLE DES MATIERES (suite)

Page

3.4	Rémunération égale pour des fonctions équivalentes.....	58
-----	---	----

3.5	Programmes spéciaux.....	60
-----	--------------------------	----

3.6	Collecte de données.....	62
-----	--------------------------	----

3.7	Egalité dans l'emploi.....	63
-----	----------------------------	----

3.8	Année internationale de l'enfant.....	63
-----	---------------------------------------	----

4.0	RECOMMANDATIONS AU GOUVERNEMENT.....	65
-----	--------------------------------------	----

4.1	Recommandations aux commissions et aux comités..	65
-----	--	----

4.1.1	Résultats des recommandations formulées en 1978.....	65
-------	--	----

4.1.2	Recommandations présentées aux commissions et aux comités en 1979.....	66
-------	--	----

4.2	Examen des lois.....	67
-----	----------------------	----

ANNEXES

A	Rapports des directeurs.....	71
---	------------------------------	----

B	Plaintes.....	89
---	---------------	----

C	Demandes de services juillet-décembre 1979.....	93
---	---	----

D	Distribution des instruments d'information.....	99
---	---	----

Page	
42	2.2.2 Hélène Cooper contre la Banque canadienne Impériale de Commerce.....
42	2.2.3 Nathalie Bédard contre le ministère de la Défense nationale.....
42	2.2.4 Bailey et Carson contre Revenu Canada, et Pellier et McCaffrey contre Revenu Canada.....
42	2.2.5 Foreman, Butterill et Wolfman contre Canada.....
43	2.2.6 Via Rail.....
44	2.2.7 Bhinder contre le Canadian National.....
44	2.2.7 Cooligan et al contre la British American Bank Note Company.....
45	2.2.8 Autres tribunaux.....
45	2.2.9 Audiences à huis clos.....
47	3.0 POLITIQUE ET PROGRAMMES.....
47	3.1 Réglements et ordonnances.....
47	3.1.1 Réglement concernant les régimes de retraite et d'assurance.....
48	3.1.2 Contrats.....
49	3.1.3 Ordonnances générales en vertu du paragraphe 22(2).....
51	3.2 Questions d'intérêt.....
51	3.2.1 Cotes sécuritaires, formules de renseignements personnels et emploi dans la Fonction publique fédérale.....
51	3.2.2 Alinéa 12(1)b) de la Loi sur les Indiens.....
54	3.2.3 Orientation sexuelle.....
54	3.2.4 Services de transport pour les handicapés.....
56	3.3 Enquête nationale sur la discrimination.....

1.3.3	Présentation d'affidavits.....	15
1.3.4	Définition de salaire, selon le principe de rémunération égale pour fonctions équivalentes.....	16
1.3.5	La Commission canadienne des droits de la personne se rapporte au Parlement.....	16
1.4	Litiges.....	17
1.4.1	Cas des Jamaïcaines.....	17
1.4.2	Revenu Canada.....	18
1.4.3	Latif contre la Commission canadienne des droits de la personne.....	19
2.0	NATURE DE LA DISTINCTION ILLICITE.....	21
2.1	Cas représentatifs.....	22
2.1.1	Distinction illicite fondée sur la race ou la couleur.....	23
2.1.2	Distinction illicite fondée sur l'origine nationale ou ethnique.....	26
2.1.3	Distinction illicite fondée sur la religion.....	27
2.1.4	Distinction illicite fondée sur l'âge.....	29
2.1.5	Distinction illicite fondée sur le sexe.....	31
2.1.6	Distinction illicite fondée sur la situation de famille.....	37
2.1.7	Distinction illicite fondée sur un handicap physique.....	38
2.2	Tribunaux.....	41
2.2.1	La Commission canadienne des droits de la personne et al contre le Western Guard Party.....	41

TABLE DES MATIERES

Page	
iii	i. Lettre d'accompagnement.....
ix	ii. Note explicative.....
xi	iii. Préface.....
xiii	iv. Recommandations.....
1	1.0 MANDAT DE LA COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE.....
4	1.1 Élargissement des motifs de distinction illécite existants.....
5	1.1.1 Fourniture de biens, de services, d'in- stallations ou de moyens d'hébergement à une personne souffrant d'un handicap physique.....
6	1.1.2 Retraite obligatoire.....
8	1.1.3 Grossesse et harcèlement sexuel.....
9	1.2 Motifs de distinction illécite additionnels.....
10	1.2.1 Orientation sexuelle.....
11	1.2.2 Convictions politiques.....
12	1.2.3 Handicap mental (arriération).....
12	1.2.4 Maladie mentale.....
13	1.2.5 Troubles mentaux antérieurs et dépendance antérieure envers l'alcool ou d'autres drogues.....
14	1.3 Autres modifications de la Loi.....
14	1.3.1 Ordonnances concernant la propagande haineuse.....
15	1.3.2 Réglements prévoyant une indemnisation.....



Canadian Human Rights
Commission

Chief

Commissioner

Président

Commission canadienne
des droits de la personne

Le 31 mars 1980

L'honorable Jean Chrétien, P.C.
Ministre de la Justice
Pièce 438-N
Chambre des Communes
Ottawa (Ontario)
K1A 0A6

Cher Monsieur Chrétien,

Conformément à l'article 47 de la Loi canadienne des
droits de la personne, je soumetts au Parlement, par votre
intermédiaire, le troisième rapport annuel de la Commission
canadienne des droits de la personne qui se rapporte à l'année
civile 1979.

Je vous prie d'agréer, cher Monsieur Chrétien,
l'assurance de ma très haute considération.

Le président,

P.J.

R.G.L. Fairweather
R.G.L. Fairweather

257 Slater Street
Ottawa, Canada
K1A 1E1

257 rue Slater
Ottawa, Canada
K1A 1E1

© Ministre des Approvisionnement et Services Canada 1980
No de cat. HR 1-1979
ISBN 0-662-50762-2

RAPPORT ANNUEL

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

1979



12,000 exemplaires du présent rapport ont été imprimés à un coût approximatif de \$20,500

Bureau national:
Commission canadienne des
droits de la personne
257, rue Slater
Ottawa, Ontario
K1A 1E1
Téléphone: (613) 995-1151

Bureaux régionaux:

RÉGION DE L'ATLANTIQUE
Adresse du bureau:
Lord Nelson Arcade
Lower Arcade
5675, chemin Spring Garden
Halifax, Nouvelle-Ecosse
B3J 1H1
Téléphone: (902) 426-8380

Adresse postale:
Case postale 3545
Succursale postale Halifax-Sud
Halifax, Nouvelle-Ecosse
B3J 3J2

RÉGION DES PRAIRIES
Edifice Dayton
323, avenue Portage
Pièce 211, 2ième étage
Winnipeg, Manitoba
R3B 2C1
Téléphone: (204) 949-2189

RÉGION DU QUÉBEC

2021, avenue Union
Pièce 115, 1ième étage
Montréal, Québec
H3A 2S9
Téléphone: (514) 283-5218

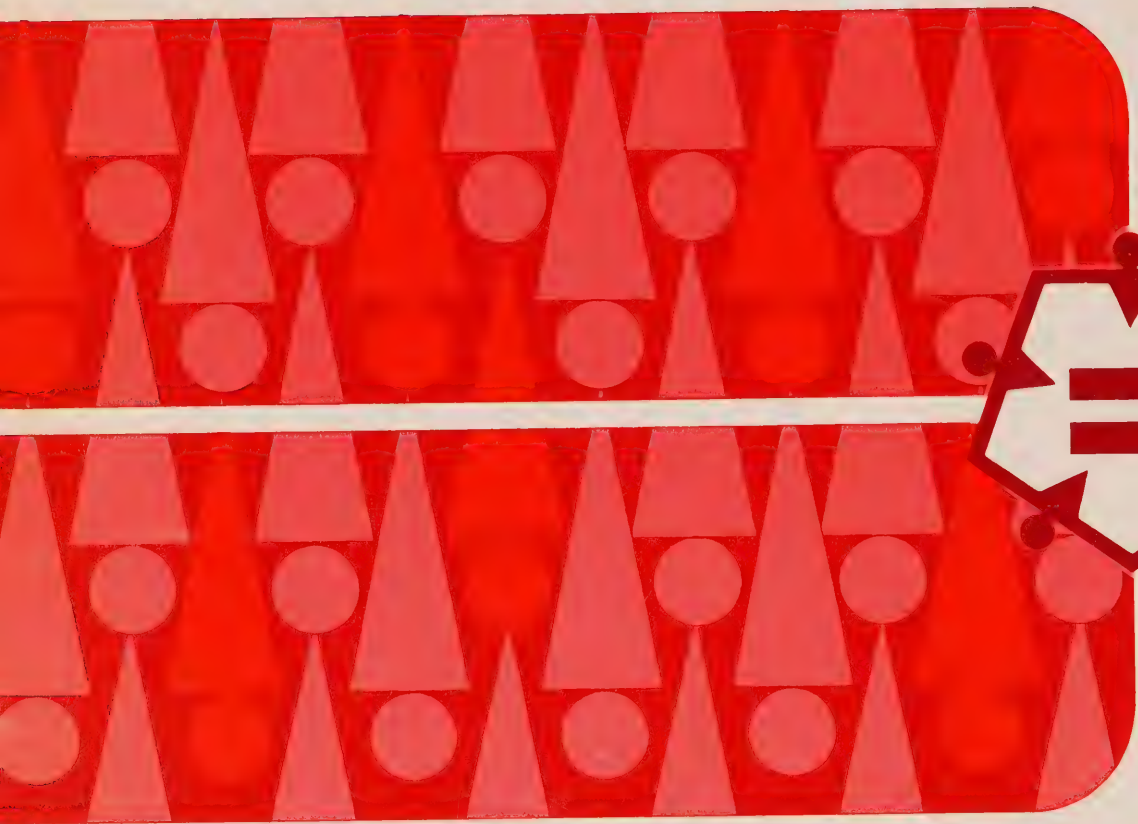
RÉGION DE L'ONTARIO

Edifice Arthur Meighen
55 est, avenue St-Clair
Pièce 623, 6ième étage
Toronto, Ontario
M4T 1M2
Téléphone: (416) 966-5527

RÉGION DE L'OUEST

Edifice Montréal Trust
789 ouest, rue Pender
Pièce 1002, 10ième étage
Vancouver, Colombie-Britannique
V6C 1H2
Téléphone: (604) 666-2251

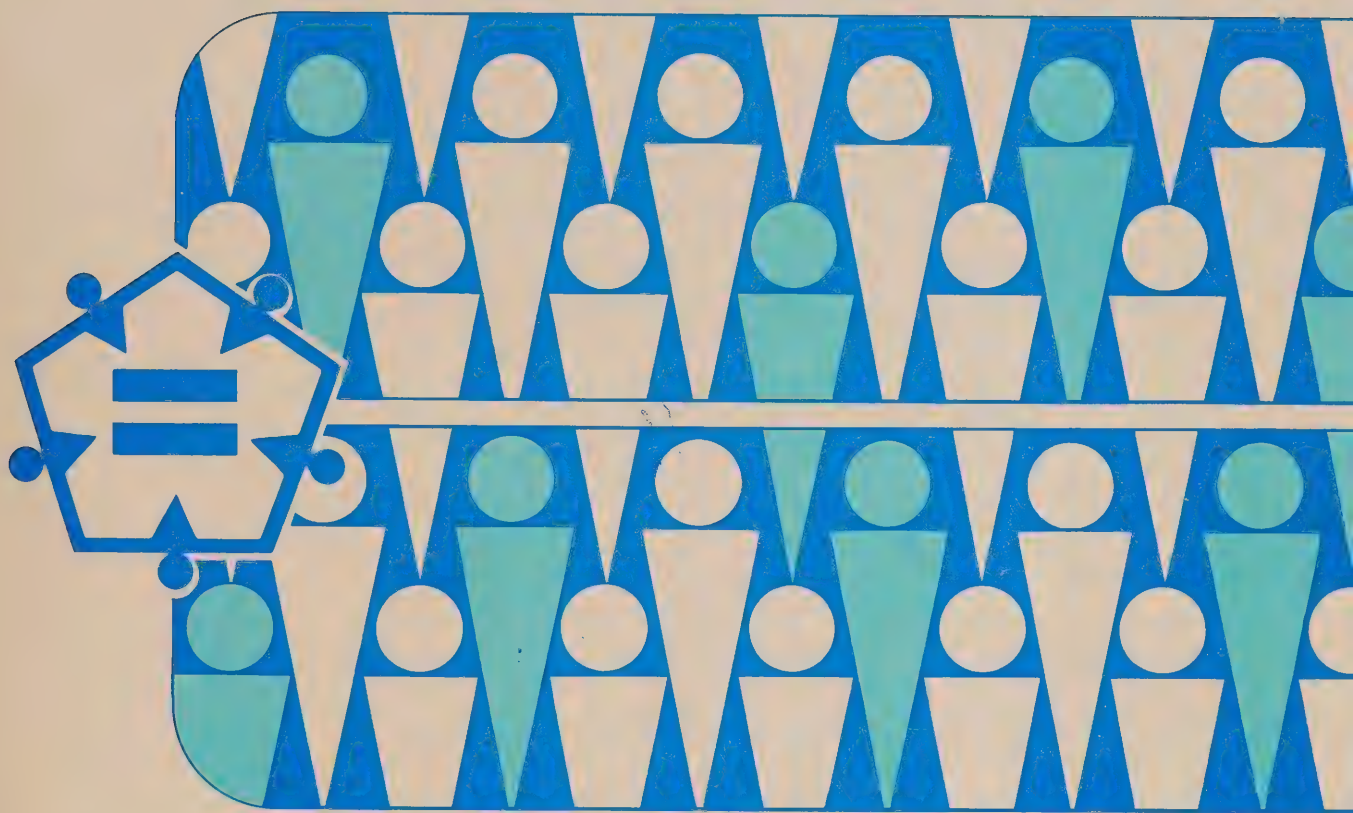
RAPPORT ANNUEL 1979



Commission canadienne
des droits de la personne

CAI
J830
- A56

Canadian Human Rights Commission



**ANNUAL
REPORT
1980**

NATIONAL OFFICE:

Canadian Human Rights
Commission
257 Slater Street
Ottawa, Ontario
K1A 1E1
Telephone : (613) 995-1151

REGIONAL OFFICES:

Atlantic Region

Office address:
Lord Nelson Arcade
Room 212
5675 Spring Garden Road
Halifax, Nova Scotia
B3J 1H1
Telephone: (902) 426-8380

Mailing address:
P.O. Box 3545
Halifax South Postal Station
Halifax, Nova Scotia
B3J 3J2

Quebec Region

2021 Union Avenue
Room 1115
Montreal, Quebec
H3A 2S9
Telephone: (514) 283-5218

Ontario Region

Arthur Meighen Building
55 St. Clair Avenue East
Room 623
Toronto, Ontario
M4T 1M2
Telephone: (416) 966-5527

Prairie Region

Dayton Building
323 Portage Avenue
Room 211
Winnipeg, Manitoba
R3B 2C1
Telephone: (204) 949-2189

Alberta and Northwest Territories Region

Liberty Building
10506 Jasper Avenue
Room 416
Edmonton, Alberta
T5J 2W9
Telephone: (403) 420-4040

Western Region

Montreal Trust Building
789 West Pender, Room 1002
Vancouver, British Columbia
V6C 1H2
Telephone: (604) 666-2251

Canadian Human Rights Commission

ANNUAL REPORT 1980

MARCH 1981



8,000 copies of this report have been printed, at an estimated cost of \$16,000.

© Minister of Supply and Services Canada 1981

Cat. No. HR 1-1980

ISBN 0-662-51308-8



Canadian Human Rights
Commission

*Chief
Commissioner*

Commission canadienne
des droits de la personne

Président

March 31, 1981

The Honourable Jean Chrétien
Minister of Justice
House of Commons
Ottawa, Ontario
K1A 0A6

Dear Mr. Chrétien,

Pursuant to Section 47 of the Canadian Human Rights Act, I hereby transmit to you the fourth annual report of the Canadian Human Rights Commission for the calendar year 1980 for submission to Parliament.

Yours sincerely,

R.G.L. Fairweather

encl.

TABLE OF CONTENTS

	<u>Page</u>
PREFACE.....	ix
RECOMMENDATIONS.....	xi
1.0 THE MANDATE OF THE CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION.....	1
1.1 Issues arising from amendments proposed in 1979.	
1.1.1 Physical handicap.....	5
1.1.2 National security.....	6
1.1.3 Sexual harassment and pregnancy.....	8
1.1.4 Mental handicap.....	8
1.2 Additional Improvements.....	9
1.2.1 Reasonable accommodation.....	10
1.2.2 Guidelines on marital status.....	11
2.0 THE NATURE OF DISCRIMINATION.....	13
2.1 Representative Cases.....	14
2.1.1 Discrimination on the grounds of race, colour, or national/ethnic origin.....	14
2.1.2 Discrimination on the ground of religion.....	17
2.1.3 Discrimination on the ground of age.....	18
2.1.4 Discrimination on the ground of sex.....	20
2.1.5 Discrimination on the ground of marital status/situation de famille.....	23
2.1.6 Discrimination on the ground of physical handicap.....	25

TABLE OF CONTENTS

	<u>Page</u>
2.2 Human Rights Tribunals	28
2.3 Litigation	35
3.0 POLICY AND PROGRAM.....	37
3.1 Regulations, guidelines and criteria.....	37
3.1.1 Human Rights Tribunal Appeal Regulations.	37
3.1.2 Immigration Regulations and Guidelines...	37
3.1.3 Special Programs Criteria.....	38
3.1.4 Administrative Criteria - physical handicap.....	39
3.1.5 Pension and Insurance Regulations.....	41
3.1.6 Human Rights Compliance Regulations - federal contracts.....	42
3.2 Issues of Concern.....	43
3.2.1 Adoption and Maternity Benefits.....	43
3.2.2 Exemption of religious articles from duty	45
3.2.3 Section 12(1)(b) of the Indian Act.....	45
3.2.4 Protection for persons working on contract.....	46
3.3 Canada Pension Plan.....	46
3.4 Programs.....	47
3.4.1 Systemic Discrimination.....	47
3.4.2 Equal Pay for Work of Equal Value.....	49
3.4.3 Special Programs.....	51
3.4.4 Information.....	53
3.4.5 Cooperation.....	54

TABLE OF CONTENTS

	<u>Page</u>
4.0 REPRESENTATIONS TO GOVERNMENT.....	55
4.1 Special Committee on the Disabled and Handicapped.....	55
4.2 Special Joint Committee on the Constitution of Canada.....	55
4.3 Recommendation to amend the Income Tax Act.....	56
4.4 Recommendation to amend the Farm Credit Act.....	57
4.5 Report to the Minister of Justice on acts which establish superannuation or pension funds or plans for members of the Public Service.....	58

APPENDICES

A	Technical Amendments to the Canadian Human Rights Act.....	61
B	Report on the Canada Pension Plan.....	67
C	Directors' Reports.....	73
D	Complaints.....	85
E	Intakes.....	91
F	Information, Education and Cooperation.....	97
G	Activities of Commissioners.....	105
H	Organization Chart.....	109
I	Personnel.....	113

This report deals with the activities of the Canadian Human Rights Commission under Parts II and III of the Canadian Human Rights Act.

A separate report describing the Commission's work under Part IV of the Act will be presented by the Privacy Commissioner, before the end of May 1981, as directed under Section 60(1) of the Act.

PREFACE

The information contained in this Annual Report is sufficient to support the bold statement that there are some social programs undertaken by Parliament that do exactly what they are intended to do. It would be a breach of good manners for Commissioners to use the preface of a Report to Parliament for purposes of self-congratulation, but when there is evidence that legislation put in place by Parliament to change certain unacceptable practices is in fact doing that, then it seems to us that it is right to say so and carry on with the task.

One of the purposes for which the Canadian Human Rights Act was conceived was the ending of the discriminatory practice of paying different wages to male and female employees who perform work of equal value. This is not an easy task, and many people were in fact convinced that it would be impossible. Details of significant settlements will be found on the pages that follow, but the point is that the legislation has been tested on several occasions, and has been found to be effective. Had Parliament and the Commission been diverted by all the nay-sayers, this reform would have remained unfulfilled.

The United Nations has designated 1981 as the International Year of Disabled Persons (IYDP). This Commission has particular concern for this group of Canadians, and we hope that the recommendations for amendments to the Canadian Human Rights Act made in the 1979 Annual Report and renewed in this report will become part of the agenda of Parliament during this year. We are gratified that the Special Committee on Disabled and the Handicapped in its interim report of October 30, 1980 strongly and unequivocally endorsed the amendments we have proposed. Many representatives of disabled persons' organizations have told us that the enactment of these amendments would be one of the most practical ways for Parliament to mark the International Year of Disabled Persons.

In these days of little loyalties, it seems to us to be more important than ever to keep our eyes on the far horizons where dwell the hopes of human beings. The poet Alden Nowlan reminds us that "The question is not 'Who are we?' but 'What are we going to make of ourselves?'"

The Canadian Human Rights Commission interprets its job to be to provide some of the means to enable Canadians to live their lives in a society where equality is a reality rather than a distant goal. Although the goal is noble in the abstract, we have no illusions; it cannot be reached without some dislocation to long established systems and at some financial cost. But neither dislocation nor cost will be so great as to give us a reason not to act, and we know that Parliamentarians and the vast majority of Canadians share our commitment to the removal of barriers to equality. This knowledge makes our task well worth pursuing.



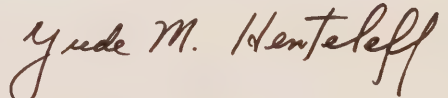
R.G.L. Fairweather



Rita Cadieux



Inger Hansen



Yude Henteleff



Malcolm MacDonell



Louise Martin



Dorothy Richardson



Walter Tarnopolsky

RECOMMENDATIONS

- WE RECOMMEND TO PARLIAMENT THAT PROVISION BE ADDED TO THE CANADIAN HUMAN RIGHTS ACT EXPLICITLY STATING THAT IT IS A DISCRIMINATORY PRACTICE IN MATTERS OF EMPLOYMENT TO REFUSE TO MAKE REASONABLE ACCOMMODATION FOR SPECIAL NEEDS OR OBLIGATIONS RELATED TO A PROSCRIBED GROUND OF DISCRIMINATION. (SECTION 1.2.1 OF THIS REPORT.)
- WE RECOMMEND TO PARLIAMENT THAT SECTION 14(C) OF THE CANADIAN HUMAN RIGHTS ACT BE AMENDED TO ALLOW FOR THE ISSUING OF GUIDELINES WHICH SET FORTH THE CIRCUMSTANCES IN WHICH A DISTINCTION MADE ON THE BASIS OF MARITAL STATUS/SITUATION DE FAMILLE, OTHER THAN IN EMPLOYMENT, DOES NOT CONSTITUTE A DISCRIMINATORY PRACTICE. (SECTION 1.2.2 OF THIS REPORT.)
- WE RECOMMEND TO PARLIAMENT THAT THE INCOME TAX ACT BE AMENDED SO AS TO REMOVE THE DIFFERENTIAL TREATMENT OF MEN AND WOMEN IN THE CLAIMING OF DEDUCTIONS FROM TAXABLE INCOME FOR CHILD CARE EXPENSES AND THE DIFFERENTIAL TREATMENT OF LEGALLY MARRIED AND COMMON-LAW SPOUSES IN THE CLAIMING OF THE MARRIED EXEMPTION. (SECTION 4.3 OF THIS REPORT.)
- WE RECOMMEND TO PARLIAMENT THAT THE FARM CREDIT ACT BE AMENDED SO AS TO REMOVE DIFFERENTIAL TREATMENT BASED ON AGE. (SECTION 4.4 OF THIS REPORT.)

1.0 THE MANDATE OF THE CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION

The Canadian Human Rights Act, passed by a unanimous vote of Parliament in July, 1977, and proclaimed on March 1, 1978, empowers the Canadian Human Rights Commission: to receive and investigate complaints of discrimination; to obtain a resolution or settlement where discrimination is established; and to combat discriminatory policies and practices by means of information, education, and research. The Commission's sphere of effectiveness is defined by the Act as being "within the purview of matters coming within the legislative authority of the Parliament of Canada". The Commission is independent of government and reports to Parliament, not to a Minister.

Nine proscribed grounds of discrimination are listed in Section 2 of the Act: race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status, conviction for which a pardon has been granted, and, in matters related to employment, physical handicap; two of these are elaborated on for greater clarity in Section 20.

Complaints may be dealt with only if they concern one or more of these nine specified proscribed grounds, and if they concern a discriminatory practice as set out in Sections 5 to 13 of the Act.

In its Annual Report for the year 1979, the Canadian Human Rights Commission made a number of recommendations to Parliament for amendments to the Canadian Human Rights Act. These proposed amendments, some of which were intended to amplify the protection against discrimination available to Canadians and some of which were suggested in order to make the legislation more specific and effective, have not yet been brought before Parliament by the government. A brief discussion of the reasons why the Commission has asked for each of those amendments may be found in our 1979 report and will not be repeated here.

Amendments proposed to amplify the existing proscribed grounds of discrimination were:

that physical handicap be made a proscribed ground of discrimination for all discriminatory practices listed in the Canadian Human Rights Act, and not just for discriminatory employment practices.

that Section 41(4) of the Canadian Human Rights Act be amended (so that Tribunal orders can be made with respect to physical access to facilities or premises by handicapped persons), and that in its amended form Section 41(4) include a qualification that the changes to facilities ordered by a Tribunal should not impose undue hardship on the respondent.

that Sections 9(2) and 14(c), sections allowing for the imposition of mandatory retirement, be deleted from the Act.

that, for greater clarity, a definition of "sex" be added to Section 20 of the Canadian Human Rights Act specifying that discriminatory practices based on pregnancy or childbirth, or on sexual harassment, are included in the prohibition of discriminatory practices based on sex.

that provision be made permitting special or preferential arrangements for leave to permit parents to care for a child.

The Commission also recommended that additional protection against discrimination should be offered. The recommendations were:

that sexual orientation be added to the proscribed grounds of discrimination under the Canadian Human Rights Act.

that political belief be added to the proscribed grounds of discrimination under the Canadian Human Rights Act.

that mental handicap be added to the proscribed grounds of discrimination under the Canadian Human Rights Act.

that mental illness be added to the proscribed grounds of discrimination under the Canadian Human Rights Act.

that previous history of mental illness and previous history of dependence on alcohol and other drugs be added to the proscribed grounds of discrimination under the Canadian Human Rights Act.

In addition, we asked that other revisions be made which would improve the operational effectiveness of the Canadian Human Rights Act:

that Sections 42(1) or 41(2)(a) of the Canadian Human Rights Act be amended so that a more effective order (with respect to hate messages) can be made by a Tribunal.

that Section 38 of the Canadian Human Rights Act be amended to authorize government departments to make payments as provided for by settlements approved by the Canadian Human Rights Commission.

that Section 11(6) of the Canadian Human Rights Act be amended so as to eliminate the confusion resulting from the definition of "remuneration" in Section 11 and the provisions of the Canadian Human Rights Benefit Regulations made under Section 18 of the Canadian Human Rights Act.

that Section 47 of the Canadian Human Rights Act be amended in such a way that the Canadian Human Rights Commission report to Parliament through the Speakers of the Houses of Parliament, and that the President of the Privy Council be designated as the Minister responsible for Parts I, II and III of the Canadian Human Rights Act.

The Commission has been encouraged by the general atmosphere of support for these recommendations that we have encountered in 1980. In particular, the undertaking in the Speech from the Throne at the opening of this Parliament to improve the rights of the disabled, and the adoption by the Special Committee on the Disabled and the Handicapped of our recommendations with respect to physical handicap have been most welcome.

We have also received assurances of support from individuals and groups who would be affected by the proposed amendments. Discussions with federal and provincial officials have generally been positive in tone. It is with some confidence that we are on the right track, therefore, that we re-iterate the recommendations made in 1979, and request that Parliament be given the opportunity to debate these proposals as soon as possible.

May we also repeat in this report our observation that a broader mandate which enables more complaints to be dealt with by the Commission will inevitably mean that additional resources will be required, both in staff years and in the accompanying budget.

1.1 Issues arising from amendments proposed in 1979.

1.1.1 Extension of physical handicap as a ground to embrace the provision of goods, services, facilities and accommodations.

Implementation of this new provision will entail both administrative requirements and financial costs. Agencies in the federal public and private sectors will be required to plan measures to bring them into compliance over time. They will also require protection from being obliged to take measures which impose undue hardship on them, and protection from premature complaints of discrimination before they have had a reasonable opportunity to make the necessary changes.

The Commission considers that a central co-ordinating body to assist agencies in making their services accessible to the disabled is essential. Such a body would have the power to require agencies to prepare development plans and would ensure that proposed levels of service and time frames were reasonable and consistent. This body would also act as a clearing house for information and would co-ordinate planning that involved more than one federal agency.

While the Canadian Human Rights Commission would assist this body in a variety of ways, the Commission itself would not be the best agency to fill this role. The Commission can serve a more valuable function by retaining its ability to accept complaints from disabled persons who perceive that they have not been adequately served, either before or after agencies have met the requirements of their development plans. The Commission should not be placed in the position of having to approve development plans against which it may later be required to hear complaints.

The Commission should be enabled, however, to assist in the implementation of this amendment by preparing guidelines or regulations for approval by Governor-in-Council. These guidelines would address criteria for development plans by which federal agencies would undertake to make services accessible. They would also deal with the concept of "undue hardship" and the question of protection from premature complaints of discrimination before agencies have had a reasonable opportunity to attain the necessary level of service to the disabled.

1.1.2 Concerns with respect to national security.

We are aware that the proposed new grounds of political belief, sexual orientation, mental illness, and previous history of dependence on alcohol or other drugs have implications for many employers. Nevertheless, employers will be protected from complaints of discrimination on these grounds insofar as it can be established that a person was denied an employment opportunity because he or she did not meet a bona fide occupational requirement. (Section 14(a) of the Canadian Human Rights Act)

Particular concern has been expressed by those federal departments and agencies who consider that national security should be invoked to exempt them from the prohibition to discriminate on grounds such as political belief and sexual orientation.

In our view, without intending in any way to diminish the very real importance of security considerations in certain areas of federal employment, the requirement for a security clearance as a condition of employment should not be endowed with, as it were, magical or mysterious significance. This requirement is a bona fide occupational requirement like any other.

It is therefore the position of the Canadian Human Rights Commission that an exception permitting certain employers to ignore the Canadian Human Rights Act is neither necessary nor desirable. We maintain, rather, that the designation of jobs and positions as being subject to security clearance should be carried out in the context of establishing a bona fide occupational requirement. The employing department would then not be engaging in a discriminatory practice if it refused to hire an applicant who could not meet this requirement, even if the reason for the denial of the security clearance involved a proscribed ground of discrimination.

In our 1979 Annual Report, the Commission, recognizing that jobs involving national security could legitimately be closed to persons who did not meet the security requirements, commented on the discriminatory impact of the over-use of security clearances. We made recommendations at that time which we re-iterate now, namely:

that those persons responsible for employment in the Public Service be directed to review all classified positions, and to eliminate the requirement for a security clearance in all positions which do not actually involve the safety or security of Canada or her allies.

that the right to have a hearing should apply to any situation involving the denial of an employment opportunity for security reasons, (and not just to persons who are already employed in the Public Service.)

1.1.3 Practices which are discriminatory on the grounds of sex.

Women still suffer the effects of discriminatory practices in matters related to employment. Two types of problems in particular require clear and effective remedies -- sexual harassment and discrimination because of pregnancy. We recommended to Parliament last year that a definition of "sex" be added to Section 20 of the Canadian Human Rights Act, specifying that these two problems are included in the prohibition of discrimination based on sex.

Since that recommendation was made, public perception of sexual harassment as a major barrier to equality in employment for women has greatly increased. Presentations by women's organizations to the Special Joint Committee on the Constitution have repeatedly referred to a Supreme Court decision that denied an appeal against adverse differential treatment because of pregnancy. We therefore consider that it has now become urgent for Parliament to make it clear that these two forms of social injustice constitute discrimination on the grounds of sex, and that they will not be tolerated.

1.1.4 Mental illness, mental handicap, previous history of mental illness and previous history of dependence on alcohol and other drugs.

Since these new grounds were recommended last year, the Commission has not encountered concern on the part of federal employers about mental handicaps such as retardation or learning disabilities being covered by our legislation. Concern has been expressed, however, that persons who suffer from mental illness or who have suffered from mental illness or dependence on alcohol or other drugs should be required to establish in some fashion that their condition is cured or controlled before they are eligible to be protected against discrimination.

The Commission agrees that employers have the right to assure themselves that an applicant is reasonably likely to be a reliable and productive employee. We are not convinced, however, that the Canadian Human Rights Act should place a legal obligation on prospective employees to establish iron-clad guarantees of their continuing mental health, particularly since such guarantees are to all intents and purposes impossible to establish. No such legal obligation is placed on so-called "normal" job applicants with respect to either their mental or physical health. After consideration of the implications of including "cured" or "controlled" in the wording of these new grounds, the Commission has decided to leave its original recommendation unchanged. Obviously, an individual's condition will be taken into account in deciding whether he or she is capable of fulfilling the requirements of a given job. We are not prepared, however, to see a legal onus of proof placed on the individual.

1.2 Additional improvements to the Canadian Human Rights Act.

With the benefit of another year's experience in the administration of the Canadian Human Rights Act, the Commission has become aware of a number of technical problems with the wording of the Act which could be eliminated by improved wording. These minor but important changes are listed in Appendix A of this Report.

In addition, we have been confronted by more substantive problems in the settlement of cases involving physical handicap, religion, and marital status/situation de famille which, in our view, should be addressed by Parliament.

1.2.1 "Reasonable Accommodation"

The Canadian Human Rights Act now requires that no distinction be made between individuals on the basis of a proscribed ground of discrimination. Yet, there are situations in which to treat all individuals in exactly the same way causes hardships to certain persons because of one of the proscribed grounds. For example, if all employees are required to work on Saturday, a Seventh Day Adventist would be dismissed from his or her position for refusing to work on a holy day. Similarly, if all employees are required to perform certain tasks under exactly the same circumstances or conditions, a qualified physically handicapped person may be denied a position for which he or she could capably perform the majority of the functions if reasonable accommodation were made.

The Commission has always taken the position that not to make such accommodation is to discriminate. This position is supported by Section 10 of the Canadian Human Rights Act, which classifies as discriminatory any "policy or practice ...that deprives or tends to deprive an individual or class of individuals of any employment opportunities on a prohibited ground of discrimination".

In the United States, the Civil Rights Act has been amended so that the statute itself requires "reasonable accommodation" in cases involving religion. Not to reasonably accommodate the needs of an employee constitutes discrimination. The Canadian Human Rights Commission considers that a clarification of the Canadian Human Rights Act is required which would specify that there is an affirmative duty for an employer to reasonably accommodate the special needs or obligations of employees and job applicants, where those needs or obligations are directly related to a proscribed ground of discrimination.

If financial costs - for special equipment or services - are entailed in the making of reasonable accommodation, cost-sharing arrangements should be offered by the government to employers in the form of tax support, grants or subsidies.

WE RECOMMEND TO PARLIAMENT THAT PROVISION BE ADDED TO THE CANADIAN HUMAN RIGHTS ACT EXPLICITLY STATING THAT IT IS A DISCRIMINATORY PRACTICE IN MATTERS OF EMPLOYMENT TO REFUSE TO MAKE REASONABLE ACCOMMODATION FOR SPECIAL NEEDS OR OBLIGATIONS RELATED TO A PROSCRIBED GROUND OF DISCRIMINATION.

1.2.2 Guidelines on marital status/situation de famille

We are frequently called upon to point out that Canadian society's concept of what constitutes a "family" has undergone many changes in recent years. Non-traditional families such as so called "common-law marriages" and single-parent families are now far more numerous than in the past. Persons who live together, sharing economic and other responsibilities - for example, two widows or two brothers or even two friends - are denied the benefits granted to married couples although their economic situations may be almost indistinguishable from those of married people.

On the other hand, there still exists in our society the feeling that the traditional family is a special unit deserving of special consideration. These two opposing sets of values have not been reconciled in Canadian social policy and will not be easy to reconcile.

The proscription of differential treatment on the basis of marital status/situation de famille is absolute under the Canadian Human Rights Act, which means that any programs or policies which give special consideration to families are discriminatory.

Section 14(e) of the Act already provides for the issuing of guidelines which set forth the circumstances in which a distinction made on the basis of age, other than in employment, does not constitute a discriminatory practice.

WE RECOMMEND TO PARLIAMENT THAT SECTION 14(e) OF THE CANADIAN HUMAN RIGHTS ACT BE AMENDED TO ALLOW FOR THE ISSUING OF GUIDELINES WHICH SET FORTH THE CIRCUMSTANCES IN WHICH A DISTINCTION MADE ON THE BASIS OF MARITAL STATUS/SITUATION DE FAMILLE, OTHER THAN IN EMPLOYMENT, DOES NOT CONSTITUTE A DISCRIMINATORY PRACTICE.

2.0 THE NATURE OF DISCRIMINATION

As we point out in this report each year, not all discriminatory practices involve blatant prejudice or bigotry. Some do -- women, for example, are still being flatly denied job opportunities for no other reason than that they are female, and persons who have physical disabilities also encounter straightforward discrimination. These two grounds of discrimination, sex and physical handicap, continue therefore to make up almost half of our case-load, i.e. 48.5% of the complaints received since March 1, 1978.

Much of our work, however, is caused by practices and policies which do not originate from an active desire to deny opportunities to certain groups or individuals. Rather, indifference or failure to perceive discriminatory consequences allows systems and policies to perpetuate narrow and restrictive practices. Arbitrary age limits for loans or scholarships, failure to adjust to special needs of employees such as religious or family obligations, regulations which allow benefits or opportunities to some groups but not others -- these are only a few of the ways in which discriminatory standards are applied to people even though no malicious intentions come into play.

However sophisticated employers, legislators and purveyors of services become at articulating egalitarian policies, the dispossessed and the afflicted -- minority group members, the disabled, women, blacks and native people, -- will not easily forget that they have been jeered at before. They have been passed over or ignored; they have been dominated by a more favoured group; they have been told that they aren't good enough. The pain and the sensitivity engendered by such experiences may become dull over time but it does not go away.

People who have been frustrated in the past are not, therefore, about to be satisfied by statements and intentions. They are going to test and probe and apply pressure - and with reason. Because policies that appear neutral on their face often prove to be discriminatory in their application.

In 1980, the Commission dealt with 740 cases. A statistical breakdown by grounds of discrimination will be found in Appendix D. As of December 31, 1980, the Commission had received a total of 976 complaints since it opened its doors in March, 1978. They were based on the nine grounds of discrimination as follows:

Sex	27.5%
Physical handicap	21.0%
Race and/or colour	19.9%
Age	11.8%
National or ethnic origin	8.0%
Marital status/situation de famille	7.4%
Religion	3.8%
Pardoned conviction	0.6%

2.1 Representative cases

2.1.1 Discrimination on the grounds of race or colour, and national or ethnic origin

A bank in a small town advertised a position specifying that the applicant should have a pleasing appearance, and requesting that a recent photograph be submitted. A black community leader filed a complaint which was settled when the bank agreed to include human rights training in its personnel selection procedures course and its interviewing and counselling course.

Four complaints by native people cited unacceptable treatment by ticket agents and bus drivers employed by rail and bus lines. The complaints were based on discriminatory remarks and attitudes. The complaints were resolved with the agreement of the companies to apologize to the customers and to improve staff training.

In a small community in the Maritimes, blacks collecting unemployment insurance benefits were ordered to apply for jobs cutting wood. Not to apply meant loss of benefits. They complained of discrimination because it appeared that whites in the same town were collecting benefits without having to apply for jobs. Investigation established that both whites and blacks who had experience in woodcutting had been ordered to report, and that anyone who refused the referral was cut off U.I. benefits.

A Canadian citizen originally from Haiti was refused entrance into the Armed Forces because he was not eligible for a security clearance until he had lived in Canada for at least ten years. He had been in this country for six years and was unusually highly qualified in every other respect.

During investigation of his complaint, the Armed Forces agreed to invoke a rule already in place which allowed for the 10-year residency requirement to be waived for exceptional candidates. He has been cleared and offered enrolment as an officer cadet.

A woman visiting Canada was told that she would have to return to her native country to apply for landed immigrant status. Her son, who wished to sponsor her, complained of discrimination since he knew of cases where exceptions were made and people were allowed to apply from within Canada. Statistical analysis of data on persons who were allowed to apply from inside Canada for landing did not show that national origin or race made a significant difference - all groups were roughly proportionally represented. Further, the complainant's mother did not meet the Immigration Department's normal criteria for being allowed to apply from within Canada. The complaint was dismissed.

In many ways, racial discrimination and discrimination based on people's origins constitute the most difficult area of the Commission's responsibility. We have a higher rate of dismissal of complaints on grounds of race and colour, and also national/ethnic origin, than on other grounds.

Although investigations often do not bear out the allegations made in the cases, we do not question the sincerity of these complaints. A positive aspect of such investigations is that the suspicions and doubts of the complainant are aired and, in many cases, cleared up.

No one can be satisfied that on the whole members of racial and ethnic minorities are adequately participating at all levels of Canadian society. We are left, therefore, with the uneasy feeling that our complainants may indeed be the victims of discrimination, even though not of the particular discrimination which they alleged in their complaint.

2.1.2 Discrimination on the ground of religion

A member of a minority religion lost his job because his employer could not allow him time off for religious observances for three days during a peak period of business. He then applied for unemployment insurance, and was made to wait an additional six weeks before collecting benefits because of the Employment and Immigration office's decision that he had left his job without just cause. Further, a counsellor allegedly discouraged him from appealing this decision, and made a remark which he considered to be a disparagement of the importance of his religion vis-à-vis his employment.

During the investigation of the complaint, Human Rights Commission staff helped the complainant to appeal the six-week delay in benefits and the appeal was successful. The Canada Employment and Immigration Commission also sent the complainant a letter of apology in which an explanation was given for the remark that had seemed insulting to him.

The Commission has had to dismiss the complaint of a Sikh whose gold bracelet was seized at Customs, because investigation of the complaint established that gold bracelets are not part of the required dress of Sikhs. Sikhs are required to wear a bracelet, but it must be made of iron or steel.

Recent demographic changes in Canadian society have resulted in a substantial increase in the numbers of adherents of religions which were sparsely represented in the past. Canadian laws and customs which go back in time tend to take account of Christian customs and observances, with some lesser accommodation for Jewish religious obligations. But accommodation is not always made for other minority religions, and their obligations are not always easy

to harmonize with prevailing social systems. We are still awaiting the outcome of a Human Rights Tribunal on the matter of the religious duty of Sikhs not to wear safety hats.

2.1.3 Discrimination on the ground of age

During 1980, a tribunal decision found that maximum age limits for employment made by regulations are not discriminatory. The Commission therefore had to dismiss three complaints filed by members of the Armed Forces, who alleged that their mandatory retirement was discriminatory. The complainants correctly pointed out that some Forces personnel were able to retire at a later age, depending on which of the three branches of the Armed Forces they were in prior to unification. The various retirement ages are established by the Queen's Regulations, however, and are therefore beyond the jurisdiction of the Canadian Human Rights Commission.

Canada Employment and Immigration has changed its policy on job-training courses for unemployed persons after a young man complained that he was not sent by C.E.I.C. on a truck-driving course because he was under 25 years of age. The age limits were set by the community college offering the course and C.E.I.C. respected those limits in screening course applicants. In future C.E.I.C. will not buy places in job-training courses which have discriminatory entrance requirements.

The Natural Sciences and Engineering Research Council has modified its criteria for its Visiting Fellowship Program as a result of a complaint of discrimination based on age. Because the program was intended to help gifted researchers who were just becoming established, an age limit of 36 had been set for the fellowships. The criteria have now been changed to remove age restrictions and to replace them with criteria that are non-discriminatory.

A woman who had failed to respond to attempts to improve her performance on the job was fired. Trying to help her save face, her employer remarked that "we tend to slow down as we get older". She therefore complained to the Commission that she had been fired because of her age. Investigation established that many of her co-workers were at least as old as she, and there was no evidence of a policy based on age. There was clear evidence, however, that her job performance had not been satisfactory. The complaint was dismissed, but the employer has acknowledged that it is inappropriate to refer to personal characteristics such as age in discussing employees' performance.

Age limits in employment are still very common, whether for retirement or for entrance to a certain field. Many employers consider that minimum or maximum ages for entry into certain jobs are justified, although evidence is rarely available that age is an accurate indicator of one's ability to perform a given type of work. It is undoubtedly easier, however, to set age limits than to evaluate each individual employee or job applicant in terms of his or her capacity to carry out the job.

Because age limits are so firmly entrenched in our employment systems, complaints in this area are rarely settled during investigations or conciliation and must be referred to Tribunal.

2.1.4 Discrimination on the ground of sex

Two Canadian airlines have extended the length of time during which pregnant flight attendants can work before being required to take compulsory unpaid maternity leave. Flight attendants and their union had complained that women were capable of working later than 13 weeks into their pregnancies and that in being deprived of their income for the period when they could have been working they were the victims of a discriminatory policy. One airline will now allow flight attendants to work until completion of the 26th week of pregnancy; the other, until 11 weeks prior to the estimated date of confinement. After 20 weeks of pregnancy the flight attendant will require weekly check-ups.

A young woman still on probation was fired during an office Christmas party because she had danced with a staff member. Her boss, who had harassed her with his attentions, had also forbidden her to associate with any of the male personnel of the company. In settlement of her complaint of sexual harrassment, she was re-hired and compensated for lost salary.

A student applied for a summer job which involved playing records on the air from 11 p.m. to 6 a.m. The manager of the radio station said that he wanted to hire a man because the employee would be alone all night, with no security guard, and undesirable people might phone the station or come in and bother a "young girl". He also pointed out that the exit from the station was badly lit and in a poor location. He subsequently hired a male student for the job.

In the settlement of the complaint, the radio station changed its policy to open the job to either men or women. Exterior building illumination was also improved. It was agreed that the complainant will be given priority consideration for a job next summer. No financial compensation was awarded because the complainant eventually earned more working nights as a taxi dispatcher than she would have with the radio station.

A woman complained that she had been refused an interview for a job as a bus driver because she was under the minimum height requirement of 5'8" (172.7cm). She claimed that this height requirement discriminated against women. After conciliation, the case was settled with the company discontinuing the practice of requiring women to be 5'8" for drivers' jobs. Two women under 5'8" have since been hired. The Canadian Human Rights Commission will monitor driver application records for one year. The complainant has been paid \$3,500 for lost wages and general damages.

Jobs are closed to women by attitudinal barriers (women aren't strong enough or tough enough for certain jobs), administrative barriers (height and weight requirements, lack of sleeping and sanitary facilities), social barriers (the other employees would not be "comfortable" with women around -- or they might like having women around too much and "get involved" with one) and educational barriers (lack of access to training or prejudice in educational institutions). The Commission is dealing with a number of complaints that involve the impact of systems on women as a group, as well as individual complaints which seek redress for one woman's personal experience. We are receiving more complaints of sexual harrassment as this problem becomes more widely publicized. Our complaint files also show that women are often penalized in their careers for becoming pregnant or, in some cases, just for getting married.

Complaints from men are less frequent, although we were forced to dismiss a number of complaints from men who were denied benefits under the Income Tax Act by reason of their sex. (Section 2.2.14).

The most significant settlements in 1980 in the area of sex discrimination resulted from three EQUAL PAY FOR WORK OF EQUAL VALUE complaints.

Six nurses working in the federal penitentiaries in Springhill and Dorchester were awarded back pay ranging from \$1,000 to over \$2,000, and salary increases of approximately \$1,000 per year after the value of their work was compared to that of male health care technicians. For historical reasons, the male employees were in a different union and had a different job description than the nurses. This served to obscure the fact that they were performing the same work as the women but for higher pay. An analysis of the work actually being done by employees in the two groups clearly indicated that the value of the work performed by the nurses was at least equal in value to that carried out by the health care technicians.

A second settlement involved the comparison of different types of work. The director of nursing of a federal hospital complained that she was being paid less than the other directors, all male. Because the jobs involved different tasks, an evaluation plan which took account of factors peculiar to each of the positions was used. Both the employer (Treasury Board) and the Commission evaluated the jobs using this plan, and both analyses showed that the nursing director's position was superior in value to those of the director of personnel and the director of administration, and roughly equal to that of the assistant director-general. It was found that the incumbent director of nursing was being underpaid by over \$9,000 per year. She received back pay of \$14,000 and her salary was adjusted upwards.

The most far-reaching settlement of this or any other year brought 470 federal librarians into an equal pay for work of equal value relationship with historical researchers. The total amount of back pay awarded to the librarians came to over \$2.3 million dollars. Calculation of the settlement involved comparison of sample positions at a number of levels within the two groups, using a broadly based evaluation scheme which accommodated the types of skill, effort and responsibility characterizing each job. Individual librarians received back pay of up to \$5,900 each, and their salaries were raised by adjustments of \$500 to \$2,500. New adjustments will be made after subsequent rounds of collective bargaining; the two groups are in different unions.

1980 was the year when equal pay for work of equal value came to maturity. In 1978 it was just a principle. In 1979 we developed methodologies and techniques. Now we are using these new procedures to evaluate work and compare compensation. Other cases being worked on include some in the private sector and one which involves about 3,000 service workers in the public service.

2.1.5 Discrimination on the ground of marital status/situation de famille

A woman who was already a customer of a telephone company was told that she could not change her listing in the directory to her married name because her husband had outstanding debts with the company; furthermore, she was informed that her telephone service would be discontinued. She alleged discrimination on the basis of marital status, since her own credit record was good. During the investigation of the complaint, the company agreed to continue the woman's telephone service and to allow her to use her married name in the telephone directory.

A married woman who has continued to use her maiden name complained that it was discrimination on the basis of sex and marital status for the Passport Office to require married women to provide written verification that the name given on their application form is the name they use in the community.

After the complainant made the application, the Passport Office decided to change the application form so that all applicants, regardless of their sex or marital status, are required to answer the question "By what name or names are you known in the community?" A separate written affirmation will no longer be required of married women.

Several complaints in 1980 involved women and credit. Both sex and marital status were involved in these cases. Several women complained that in a joint application for a mortgage with their husbands, 100% of the husband's salary was used in calculating the couple's eligibility but only a smaller per cent of the wife's. In one complaint we found that age (young), sex (female) and situation de famille (married, no children) were all negative factors against a woman who "might become pregnant and stop working". In other complaints, women found that they were required to get their husband's signature before co-signing a loan for a third party or borrowing money themselves.

The banks involved have all agreed that spouses should be treated neutrally in assessing a couple's credit rating. On the other hand, matrimonial property laws in some provinces cause banks to treat married customers differently from single people in that the other spouse's consent must be obtained before jointly owned property can be used as security.

Women working on their husband's fishing boats have been denied unemployment insurance benefits in the past under a policy which lumped their earnings with their husbands'. The policy had been found to be discriminatory by the Canadian Human Rights Commission after several complaints were filed. Canada Employment and Immigration has now declared that henceforth the wives of self-employed fishermen will be able to claim their own unemployment insurance benefits.

A complaint that family fares on airlines discriminate against single people was brought to tribunal in 1980, as was a complaint that restricting summer student hiring to sons and daughters of employees was discriminatory on the basis of family status. These are discussed in Section 2(2).

2.1.6 Discrimination on the ground of physical handicap

Two hearing-impaired employees of Canada Post in Saskatchewan, a man and a woman, applied to upgrade themselves by becoming letter carriers. Both were excluded from the competition on the basis that ability to communicate with the public was a bona fide requirement of the job. During the investigation of the complaint, Canada Post advanced a number of reasons for refusing to hire deaf-mute letter carriers, ranging from the dangers of attacks by dogs to the inability of a deaf person to give directions and assistance to casual passers-by. At the same time, however, two deaf-mute persons were successfully working as letter carriers in Ottawa.

When a settlement of the complaint could not be reached, a conciliator was appointed. After conciliation, Canada Post agreed to hire the complainants as letter carriers and to interpret "ability to communicate" to include other methods than strictly oral communication. They further agreed to notify organizations for the deaf of this policy, to publicize the hiring of the complainants in Canada Post publications, and to provide suitable training to hearing-impaired employees. Each complainant was paid \$500 in damages.

A man was refused a job as an installer with a telephone company in spite of a medical certificate from his doctor stating that he could do the job. He was disqualified by the company's medical officer because he suffered from psoriasis, a skin disease which can cause red scaly patches to appear on the skin. On being notified that a complaint had been lodged with the Canadian Human Rights Commission, officials of the company asked that the applicant be re-examined by a specialist. Based on the specialist's report, the company offered the man a job, and he was at work with the company about one month after filing his complaint.

All candidates for the Royal Canadian Mounted Police must pass a medical, but from now on, before an applicant is rejected on medical grounds for some types of disabilities, there will be a review of the bona fide occupational requirements. This policy change is the outcome of a complaint by a person who was rejected by the R.C.M.P. on medical grounds. An internal review of his file resulted in his being accepted; he has been engaged and has been awarded \$500 in damages.

A man was refused a technician's job because he failed a hearing test. However, he was tested without his hearing aid; he asserted, and found medical support for his claim, that he could perform the job using hearing devices. Medical advisors for the company claimed that the job required perfectly normal hearing.

This complaint is one of many brought to the Commission involving tests of physical abilities which exclude persons with physical handicaps from jobs which they assert that they can do. In such cases, the onus is on the employer to prove that the tests are indeed valid predictors of people's ability to do the work efficiently and safely.

After conciliation, this complaint was settled with the complainant being hired as a technician, as well as being paid damages of \$750.

Even though the Commission can only deal with physical handicap cases which involve employment, 170 such complaints were on file in 1980. A major problem is the establishment of fixed levels of physical performance, which are required of all applicants without individual consideration of whether the person can actually do the job in question - or could do it if reasonable accommodations were made. In addition, the tests used to measure such levels may be outdated or arbitrary, or may not make sufficiently fine distinctions. For example, persons who have suffered back injury or heart in the past may be automatically excluded from jobs without regard for the type of injury or heart attack or the degree of recovery.

An important Tribunal decision brought down in 1980 (see Section 2.2.1) found that visual acuity levels set by VIA Rail were not proven to be a valid measure of ability to perform certain jobs.

The Commission is presently carrying out a major policy study of how bona fide occupational requirements should be established by employers. (See Section 3.1.4)

Job referral agencies may underestimate the likelihood of success of disabled job hunters and may discourage them from applying for jobs which interest them.

It should be pointed out, however, that the Commission has also dismissed a number of complaints of discrimination on this ground when investigation showed that there were valid reasons why the complainant should not do certain types of work. Conditions which cause dizzy spells or blackouts may be a good reason not to work around moving equipment or machinery; back problems may be severely aggravated by jobs which involve a lot of lifting. Complainants often agree, after they know all the facts, that a certain type of work is unsuitable for them. In some cases, employers have been able to find alternative employment for complainants with such problems.

2.2 Human Rights Tribunals

The Commission has the power to establish a human rights tribunal at any stage during a complaint. Members of the panel are chosen from a list established by the Governor-in-Council. Once established, the tribunal is completely independent of the Commission. It hears evidence presented on behalf of the complainant, usually by Commission legal counsel, and on behalf of the respondent. The tribunal brings down its decision at a time of its own choosing and has complete charge of such matters as whether or not cameras will be admitted to the hearing, how the decision will be released, and so on. An order of a tribunal can be registered with the Federal Court, and legal penalties can be invoked for failure to comply with such an order.

Copies of the decisions of human rights tribunals are reprinted in the Human Rights Reporter, and may also be obtained from the Commission.

2.2.1 Foreman, Butterill and Wolfman vs. Via Rail

By decision rendered April 30, 1980, a Human Rights Tribunal found that Via Rail had failed to establish that its visual standards for the positions of waiter, waitress and porter were bona fide occupational requirements. The Tribunal ordered that the three complainants should be hired at the next available opportunity and that Via Rail initiate a review of its visual standards.

The Canadian Human Rights Commission appealed the Tribunal decision to a Review Tribunal because the Tribunal failed to award lost wages and other compensation to the complainants. By decision rendered November 4, 1980 the Review Tribunal decided that the complainants deserved to be compensated for their lost wages and other expenses. Via Rail has appealed the Review Tribunal's decision to the Federal Court of Appeal.

2.2.2 Edner Mitton vs. Public Service Commission

A Human Rights Tribunal inquired into Edner Mitton's complaint that he was dismissed from his position as a French language teacher with the Public Service Commission because of his race and colour. A decision was not rendered in 1980.

2.2.3 Carson and Others vs. Air Canada

A Human Rights Tribunal was appointed to inquire into the complaint of several individuals that Air Canada discriminates on the basis of age by refusing to hire pilots who have attained the age of 30 years. The Tribunal continues to hold hearings.

2.2.4 Pino and Leroux vs. Voyageur Colonial Ltd

A Tribunal inquired into complaints that Voyageur Colonial Ltd. discriminates on the basis of age by refusing to hire drivers who have attained the age of 40 years. Professor Richard Abbott of Carleton University, who constituted the Human Rights Tribunal, rendered decision on December 10, 1980, that the maximum hiring age of 40 years constituted a bona fide occupational requirement for the position of bus driver.

The Canadian Human Rights Commission has appealed the Tribunal's decision to a Review Tribunal.

2.2.5 Arnison vs. Pacific Pilotage Authority

Professor R.G. Herbert of the University of British Columbia Law School was appointed as a Human Rights Tribunal to inquire into the complaint of Captain Kenneth Arnison that the Pacific Pilotage Authority discriminated against him by removing him from its eligibility list for employment upon his attaining the age of 50. The Pacific Pilotage Authority took the position before the Tribunal that it was required by the General Pilotage Regulations to refuse to employ Captain Arnison once he had attained the age of 50. The Tribunal found that the General Pilotage Regulations were invalid and ordered that Captain Arnison be restored to his former position on the eligibility list.

The Pacific Pilotage Authority appealed the Tribunal's decision to the Federal Court of Appeal which decided that the Regulations were valid and set aside the Tribunal decision on the basis that the removal of Captain Arnison from the eligibility list was not a discriminatory practice.

The Canadian Human Rights Commission has sought leave to appeal to the Supreme Court of Canada.

2.2.6 Rawn Phalen vs. Solicitor General of Canada

Webster Macdonald, Jr. of Alberta was appointed as a Human Rights Tribunal to inquire into the complaint of Rawn Phalen that he was discriminated against by the Solicitor General on the basis of physical handicap. Mr. Phalen had been denied employment as a Living Unit Officer in the Corrections Service because of a defect in vision. The respondent admitted at the Tribunal Hearing that its visual standard did not constitute a bona fide occupational requirement and undertook to establish a new standard. An interim standard was agreed upon. The Tribunal's decision on the question of damages is awaited.

2.2.7 Nancy Bain vs. Air Canada

Dean Frank D. Jones of the University of Alberta Law School was appointed as a Human Rights Tribunal to inquire into the complaint of Nancy Bain that she was discriminated against on the basis of marital status by Air Canada, when she was refused a discount available to married persons. The Tribunal held hearings in Vancouver on December 3, 1980.

2.2.8 Parent vs. Department of National Defence

Mr. André Lacroix of Ontario was appointed as a Human Rights Tribunal to inquire into the complaint of Mr. Severien Parent that the Department of National Defence had discriminated against him on the basis of physical handicap. The Tribunal rendered a decision dated June 24, 1980, dismissing the complaint because the complainant could not fulfill all the requirements of the job because of epilepsy.

2.2.9 Edward J. White vs. Treasury Board and Department of Public Works

Professor W. Tetley of the University of McGill Law School was appointed as a Human Rights Tribunal to inquire into the complaint of Edward White that he was discriminated against on the basis of age when the Department of Public Works terminated his employment at age 65 years and did not pay him severance pay. If Mr. White had been laid off rather than retired he would have received severance pay. The Tribunal rendered a decision dated July 11, 1980 dismissing the complaint on the basis that a lay off and a retirement are to be distinguished.

2.2.10 Marthe Archambault vs. Eldorado Nuclear Ltd.

Professor Denis Lemieux of Laval University was appointed as a Human Rights Tribunal to inquire into the complaint of Marthe Archambault that she was discriminated against on the basis of sex by Eldorado Nuclear Ltd., which had terminated her employment. The Tribunal commenced hearings on December 17, 1980.

2.2.11 Canadian Human Rights Commission vs. Bell Canada

Paul Mullins, Jane Banfield-Haynes and Gisèle Côté-Harper were appointed as a Human Rights Tribunal to inquire into the complaint initiated by the Canadian Human Rights Commission against Bell Canada. The complaint alleged that Bell Canada had discriminated against women in denying them employment opportunities created by its contract with Saudi Arabia. The Tribunal heard jurisdictional objections on October 15, 1980.

2.2.12 Cooligan, et al vs. British American Bank Note Company

Dale Gibson, Robert Kerr and Jane Banfield-Haynes were appointed as a Human Rights Tribunal to inquire into the complaint of several women that they were paid less than male co-workers who were performing work of equal value. In a decision rendered March 5, 1980, the Tribunal decided that it could not inquire into the complaint as the employer was outside of federal jurisdiction.

The Canadian Human Rights Commission is appealing the Tribunal's decision to the Federal Court.

2.2.13 Canadian Human Rights Commission vs. C.P. Air

Dean Frank D. Jones of the University of Alberta Law School was appointed as a Human Rights Tribunal to inquire into a complaint initiated by the Canadian Human Rights Commission against Canadian Pacific Airlines. The complaint alleged that C.P. Air's policy of hiring the children of employees for summer employment was discrimination on the prohibited ground of "situation de famille". C.P. Air applied for a Writ of Prohibition in the Federal Court and the application was dismissed. C.P. Air has appealed the Federal Court's decision to the Federal Court of Appeal.

2.2.14 Bailey and Carson vs. Revenue Canada, and Pellerin and McCaffrey vs. Revenue Canada

A Human Rights Tribunal held hearings into two complaints of discrimination under the Income Tax Act on August 7, 1979. The complainants alleged that certain provisions of the Income Tax Act discriminated on the basis of sex and marital status.

2.2.14 (continued)

Two complaints concerned the denial of a married exemption to a taxpayer who had supported a common-law spouse. Two other complaints were filed by men who were denied a deduction for child care expenses because different standards are applied to male and female taxpayers.

The decision dismissing the complaints was rendered on October 14, 1980. The Tribunal found that the practices were discriminatory, and were within the jurisdiction of the Canadian Human Rights Act, but that only Parliament could remedy the situation by amending the Income Tax Act. The Canadian Human Rights Act cannot be used to amend these provisions of the Income Tax Act.

2.2.15 Bhinder vs. Canadian National

A Human Rights Tribunal inquired into Mr. Bhinder's complaint December 10 to 14, 1979. The complainant, a Sikh employee of Canadian National Railways alleged that the company's requirement of a hard hat discriminated against him on the basis of religion. Decision was reserved and had not been rendered at the time this report was prepared.

2.2.16 Cases Settled Before Tribunal Hearings

Complaints by the Canadian Airline Flight Attendants' Association and several individual flight attendants against Canadian Pacific Airlines and Pacific Western Airlines were settled after the appointment of a Human Rights Tribunal. The complaints alleged that the airlines' policy of suspending the employment of pregnant flight attendants constituted discrimination on the basis of sex. In the settlements the airlines adopted new policies which satisfied the Canadian Airline Flight Attendants' Association, the individual complainants and the Canadian Human Rights Commission. The individual complainants were paid compensation for lost wages.

A Human Rights Tribunal was appointed to inquire into the complaint of Cecile Gauvin that she was paid less than male co-workers for work of equal value. The employer, Treasury Board, proposed a settlement which increased the salary of her position and awarded her back pay before the Tribunal hearings began. The settlement was approved by the Commission.

2.2.17 Canadian Human Rights Commission vs. Western Guard Party and John Ross Taylor

In 1979 a Human Rights Tribunal found that the Western Guard Party and John Ross Taylor, the Party's leader, had violated Section 13 of the Canadian Human Rights Act. The Tribunal ordered that they cease communicating recorded telephone messages that exposed persons to hatred or contempt because of their religion or race. When the respondents persisted in communicating their messages, the Canadian Human Rights Commission successfully moved in the Federal Court that the respondents be found guilty of contempt. John Ross Taylor was sentenced to one year in jail and the Western Guard Party was sentenced to a \$5,000 fine. At the Commission's request, the sentences were suspended on condition that the respondents cease their discriminatory practice. When the respondents continued, the Commission applied for the enforcement of the sentences. The respondents have appealed their conviction and sentence to the Federal Court of Appeal. The telephone message service was not in operation at the end of 1980.


2.3 Litigation: Eldorado Nuclear Ltd. vs. Canadian Human Rights Commission

Eldorado Nuclear Ltd., a respondent to a complaint, brought an application in the Federal Court for a Writ of Prohibition to prevent the Commission from proceeding further with the complaint. A conciliator appointed to bring about a settlement of the complaint had remarked in the course of his duties that the complainant was related to the Deputy Chief Commissioner. In fact, the

2.3 Litigation: Eldorado Nuclear Ltd. vs. Canadian Human Rights Commission (cont'd)

complainant was the second cousin of the Deputy Chief Commissioner's late husband. The Deputy Chief Commissioner was not present at the meeting at which the Commission substantiated the complaint and none of the other Commissioners were aware that the complainant was able to trace a relationship to the Deputy Chief Commissioner. The Federal Court granted the Writ of Prohibition on the basis that the respondent had a reasonable apprehension of bias. The Canadian Human Rights Commission appealed and the Federal Court of Appeal vacated the Writ of Prohibition and remitted the matter back to the Trial Division. The Respondent has not proceeded with its application again.

3.0 POLICY AND PROGRAM



While the investigation and settlement of complaints of discrimination may be the most distinctive feature of our work, the Commission would fall far short of its objectives if we did not develop techniques, methods, and a policy framework for implementing our legislation, carry out research to support our complaint handling and policy development, work with citizens' organizations and advocacy groups to bring about social change, inform Canadians of their rights and responsibilities, and try through education to bring about attitudinal changes.

3.1 Regulations, guidelines and criteria

3.1.1 Human Rights Tribunal Appeal Regulations

The Canadian Human Rights Commission has passed Human Rights Tribunal Appeal Regulations under subsection 42.1(1) of the Canadian Human Rights Act. These regulations, SOR/80-394, were published in the Canada Gazette on May 27, 1980. They set out the procedure for filing and the content of a Notice of Appeal from a decision of a Human Rights Tribunal to a Review Tribunal.

3.1.2 Immigration Regulations and Guidelines

In 1979, a Memorandum of Understanding was signed between The Honourable Ronald Atkey, then Minister of Employment and Immigration, and Gordon Fairweather, Chief Commissioner of the Canadian Human Rights Commission. In the agreement, the Minister of Immigration agreed to discontinue an action for declaration that the administration of the Immigration Act was beyond the ambit of the Canadian Human Rights Commission. The Canadian Human Rights Commission agreed to pass regulations and guidelines respecting the investigation of immigration complaints against Employment and Immigration Canada, which would then permit investigations to proceed. Immigration Guidelines, Registration No. SI/80-125, were published in The Canada Gazette on July 23, 1980. Immigration Investigation Regulations, SOR/80-686, were published in The Canada Gazette on August 27, 1980.

In the Immigration Guidelines, the Canadian Human Rights Commission defines the terms "lawfully present in Canada" and "temporarily absent from Canada and entitled to return" which are found in Section 32(5) of the Canadian Human Rights Act. The definition of these terms ends confusion about who is entitled to proceed with a complaint with the Canadian Human Rights Commission.

The Immigration Investigation Regulations set out the procedure that will be followed by the Canadian Human Rights Commission upon receipt of a formal complaint against Employment and Immigration Canada.

The Canadian Human Rights Commission and Employment and Immigration Canada have agreed to an informal process to resolve complaints in early stages. It is hoped that most complaints will be resolved informally at the regional level.

3.1.3 Special Programs Criteria

Section 15 of the Canadian Human Rights Act permits and encourages the adoption of special programs to improve opportunities for certain groups as a legitimate mechanism to remedy discrimination. To assist employees who are contemplating this action, the Commission has developed Special Programs in Employment: Criteria for Compliance.

This paper specifies the framework for the Commission's evaluation of special program proposals -- either as part of the complaint settlement or by agencies requesting advice and assistance in the voluntary establishment of a program. It states the criteria which the Commission will use in determining whether the plan constitutes a special program.

The document outlines the steps to be taken in developing a special program and includes an appendix of examples which illustrate the nature and scope of activities which may be undertaken in a special employment program under the Act.

3.1.4 Administrative Criteria - physical handicap

Under the Canadian Human Rights Act, discrimination in employment against persons with physical handicaps is prohibited. In order to protect employers from unreasonable situations, however, an exemption in the legislation allows employment opportunities to be denied on the basis of a bona fide occupational requirement.

The Commission has drafted administrative criteria outlining in detail what is included and excluded by the term bona fide occupational requirement with respect to physical handicap. The Commission considers that the development of such criteria is an essential step in the adoption of uniform and equitable procedures and standards by employers. Articulation of these principles is necessary not only to provide employers with a clearly delineated procedure for voluntary compliance but to establish a recognized standard of proof to be considered by tribunals dealing with human rights cases. The criteria are aimed at traditional labour force practices which work to the detriment of those with handicaps or medical conditions - for example, the focus on disability rather than ability; the tendency to assume failure or deterioration; and the presumption of a need for special and greater protection.

The thrust of these criteria is to require the same rational business assessment to be undertaken in cases of persons with physical disabilities as is used when considering the non-disabled. Basic to the implementation of these criteria is the principle that no greater onus of proof with respect to capacity and potential in employment should be required from persons with physical handicaps than is required for persons without physical handicaps.

The criteria outline two basic conditions respecting the denial of an employment opportunity on the basis of physical handicap:

- (a) a person's inability to undertake the specific tasks involved in the position applied for must be determined on an individual basis;
- (b) the employer has to establish that there is a bona fide occupational requirement when deciding not to hire a person with a physical handicap by producing evidence that:
 - (i) the individual cannot do the particular job, even if reasonable accommodation is made. This means that the job and related jobs must be analysed to determine whether alternative methods or procedures could be used to accomplish the work;
 - (ii) reasonable accommodation cannot be made by the employer;
 - (iii) it can be shown that because of the individual's condition, employment in a particular position would be hazardous to the safety or health of other employees or the public;
 - (iv) the physical requirements demanded for the job are inherent in the performance of the job more or less by definition.

Four elements not acceptable as bona fide occupational requirements are: a) any assessment of ability or capacity that is based on prediction or prognosis, rather than present medical condition, unless the individual's medical condition is going to get worse to the extent that she or he will be incapable of performance before he or she has been on the job for any reasonable period of time; b) any

exclusion which is based on criteria which are more stringent than the normal minimum acceptable physical requirements; c) any exclusion based solely on an individual's ineligibility to participate in any company or industry insurance, disability or other form of pension plan; d) and any exclusion based solely on projected performance, measured in a way that does not take into account the influence of reasonable accommodation on performance.

The Commission sent copies of the criteria in draft form to a number of organizations who would be affected by them, including federal employers, employee and employer organizations, labour unions, physical handicap organizations, workers compensation boards, and human rights commissions.

The responses were analysed and consultations were held with organizations which expressed specific concerns. The criteria are now being revised and will be published in final form in 1981.

3.1.5 Pension and Insurance Regulations

The prohibition of discrimination in employment practices applies to the various terms and conditions of employment including pension and insurance plans. However, the Canadian Human Rights Act also lists certain exceptions to the general rule and gives power to the Governor-in-Council to authorize other exceptions by regulation in respect to pension and insurance plans. This power was given in recognition of the fact that some differentiation with respect to age, sex, marital status or physical handicap is not always undesirable in such plans.

Accordingly the Canadian Human Rights Benefit Regulations were passed by Order in Council on January 11, 1980 and published in The Canada Gazette, Part II, Volume 114, No. 2 on January 23, 1980. These regulations were based on recommendations of the Canadian Human Rights Commission following extensive consultation with employers, employee organizations, underwriters of benefit plans, benefit consulting firms, other human rights administrators and other interested organizations.

Throughout the year the Commission has been responding to questions from employers about the application of the regulations, reviewing existing plans at the request of employers and providing advice on modifications necessary to bring plans into compliance with the regulations. This process has pointed out the necessity of minor amendments to clarify certain provisions of the regulations. Such amendments are being recommended to the Governor-in-Council and should be passed during 1981.

3.1.6 Human Rights Compliance Regulations - federal contracts

Section 19 of the Canadian Human Rights Act provides for the passage of regulations requiring organizations to comply with terms and conditions relating to anti-discrimination which are placed in federal contracts, grants and licences. The basic principle behind Section 19 is that organizations doing business with the federal government (federal contractors, and recipients of grants and licences) should meet federal standards of anti-discrimination. The Commission does not have the power to pass these regulations itself, but may request the Governor-in-Council to do so.

The Canadian Human Rights Act does not provide for "contract compliance" in the American sense of the term. In the United States organizations wishing to enter into contracts with the federal government must first show proof that they have implemented an affirmative action program to improve the representativeness of their work force. Under Canadian human rights compliance regulations, contractors could be named as respondents in a complaint filed with the federal Commission if they engaged in any discriminatory practice or policy as set out in Sections 5 to 13 of the Canadian Human Rights Act. We have recommended (see Appendix A) that this be broadened to encompass Sections 5 to 15.

The Commission has submitted a proposal for the preparation of human rights compliance regulations to the government for consideration.

3.2 Issues of Concern

Among the various policy issues brought to the attention of the Commission in 1980, only four are presented in this section. They have been chosen for special mention because they involve long-standing concerns for which solutions have not yet been found. The brief notes which follow are intended merely to underline these problems; the Commission will continue to review these issues during 1981.

3.2.1 Adoption and Maternity Benefits

A basic issue of social policy in any nation is the extent to which it is seen as the sole responsibility of parents to pay the economic and social costs that are entailed by the bearing and rearing of children. Modern societies have long since decided that it is in the state's best interest to assume some responsibility for the well-being of future generations. Nevertheless there are still certain inequitable penalties attached to becoming a parent.

Adopting couples, for example, are required in some provinces to have one parent out of the work force and at home with the adopted child for six months. Natural mothers who choose to stay at home with their babies are eligible for unemployment insurance maternity benefits for part of that period; adopting parents are not. This distinction on the basis of family status is a matter of concern to the Commission and we have called it to the attention of successive Ministers of Employment and Immigration.

Another penalty attached to having a child is paid by pregnant women who have been working for a relatively short time before being laid off or fired. Unemployment Insurance eligibility regulations require longer attachment to the labour force for maternity benefits than for regular benefits. Furthermore, the

Unemployment Insurance Act arbitrarily sets periods before and after the birth of a child when a woman is declared to be considered unable to work. Women who lose their jobs late in their pregnancy are unable to claim maternity benefits because of the longer time requirement, and are unable to claim regular benefits for which they would otherwise be eligible if they had not been having a baby, even though they are actively seeking employment.

The Commission is also concerned that employers not impose more rigorous standards with regard to maternity leave than are applied to persons who are away from work on other types of leave. For example, we consider that women should not be forced to take leave without pay for maternity if they have not exhausted other forms of paid leave (vacation, sickness), and if other employees who take unpaid leave for other purposes are allowed to use up their other forms of paid leave first. Women should be allowed to use sickness or disability benefits for that period when they are medically unable to work because of pregnancy or childbirth.

We also consider that those aspects of maternity leave benefits which do not relate to the medical inability of the mother to work, but rather to the need for the family to provide intensive care to the child, should be available to either the male or the female parent, and to adoptive as well as natural parents.

These problems cause particular economic disadvantages to some working women who are forced to pay a price for childbearing that is not required of people whose working life is interrupted for other reasons.

3.2.2 Exemption of religious articles from duty

Tariff Item 69105-1 of the General Preferential Tariff permits certain objects of religious significance to be brought into Canada free of duty. The Tariff Item's specific provisions deal mainly with religious articles peculiar to Judaism and Christianity.

The Commission has been assured that customs officers allow the duty-free entry to Canada of many religious objects of other faiths even though they are not specifically mentioned in the Tariff Item. We are nevertheless concerned that the list of examples has not been broadened to include examples of objects of religious significance to other faiths, both for the guidance of customs officers and importers, and so as to remove the implicit bias in the Tariff Item as it now reads.

We understand that the Department of Finance perceives some difficulties in amending the Tariff item. We would recommend that the department engage in consultation with representatives of minority religions in Canada with a view to developing a new list of examples of objects of religious significance.

3.2.3 Section 12(1)(b) of the Indian Act

It is now well-known that Section 12(1)(b) of the Indian Act penalizes Indian women who marry non-Indians by depriving them and their children of Indian status, while rewarding Indian men who marry non-Indians by extending Indian status to their wives and children.

Our concern over this discrimination has been re-iterated in every annual report since 1977.

Developments at the United Nations and in Canada in 1980, including the offer by the government to allow bands to apply for a moratorium on Section 12(1)(b), have confirmed that this is still a very active issue. But the section is still on the books and is still causing hardship to Indian women and their children.

3.2.4 Protection for persons working on contract

The Canadian Human Rights Act offers protection to employees against a large number of discriminatory employment practices, from the selection process for job applicants through to termination of employment.

But an employer-employee relationship does not exist between many people who work on contract and the persons for whom the work is performed. Contract workers may therefore be exposed to the same problems of discrimination in their working life as regular employees, but they do not have the same protection. Nothing in the Canadian Human Rights Act with respect to employment applies to them. We have had to dismiss, for example, the complaints of a couple who alleged that they were fired from contract work because of their marital status, and we would be unable to deal with a situation where someone was denied a chance to work on contract because of their race, sex or age.

3.3 Canada Pension Plan

Section 48(1) of the Canadian Human Rights Act provides that the provisions of the Canadian Human Rights Act relating to discrimination under superannuation or pension funds or plans do not apply to such funds or plans established by an Act of Parliament enacted before March 1, 1978. Section 48(2) empowers the Canadian Human Rights Commission to keep those acts under review and to report to the Minister of Justice and through him to Parliament on any provision of any such act that in its opinion is inconsistent with the principles described in Section 2 of the Canadian Human Rights Act.

As indicated in Section 3.1.5 above, the Canadian Human Rights Benefit Regulations were passed in January, 1980. Following passage of these regulations in accordance with Section 48(2) a review was made of acts establishing superannuation or pension funds or plans. (See Section 4.5 of this Annual Report) for members of the Public Service of Canada.

A review has also been made of the Canada Pension Plan (1965). We wish to take advantage of this annual report to bring to the attention of Parliament those provisions of the Canada Pension Plan which are, in our opinion, inconsistent with the principles in Section 2 of the Canadian Human Rights Act, subject to the exceptions and qualifications authorized by sections 14 to 18 of the Act and the Benefit Regulations. Our specific comments are set forth in Appendix B to this Report.

3.4 Programs: systemic discrimination, equal pay, special programs, information, cooperation

3.4.1 Systemic Discrimination

Section 10 of the Canadian Human Rights Act states that it is discriminatory for an employer to establish or pursue policies, practices or systems which tend to deprive individuals or groups of individuals of opportunities for employment or promotion.

Further, certain other sections refer to various other business systems, for example Section 11 which applies to compensation and job evaluation systems, and Section 15 which allows for special programs - programs which involve hiring systems and practices, training and promotion.

Because the various systems in an organization are interrelated, changes made to one of them will affect the whole area of human resource management, including collective agreements and labour relations. Acting on and through systems, therefore, tends to amplify the impact of measures taken to eliminate discrimination. For this reason, the Commission has intensified its emphasis on the "systemic" approach, using education and information as well as the investigation and settlement of complaints.

A unit has been organized within the Complaints and Compliance Branch, grouping staff specialists in the evaluation of personnel and management systems. They act as advisors to Commission staff and to employers who wish to satisfy themselves that their systems, policies and practices conform with the Canadian Human Rights Act.

Prior to the formation of this unit, but in line with the systemic approach, the Commission initiated a system-wide review of selected employment-related services of the Canada Employment and Immigration Commission. This review is different in kind from the work of the "systemic unit", since it deals with employment services rather than employment per se. But it reflects the same concern for broad examinations of systems, as opposed to case-by-case investigations.

The decision to carry out the review was taken after the Commission had received a number of complaints of discrimination in the areas of job referrals, training programs, and labour market programs. The recurrence of similar complaints suggested that a systemic review might assist both C.E.I.C. and the C.H.R.C. to identify specific areas where problems might arise.

The terms of reference for the review were worked out with the cooperation of C.E.I.C. officials. The review will survey policies, procedures and practices related to: assessment of individuals for referrals to jobs and referrals to non-traditional jobs; acceptance of job orders by Canada Employment Centres and display of job postings; referral to training programs, including training for non-traditional jobs; questions asked of job applicants; and treatment of applicants for unemployment insurance.

On May 14, 1980, Chief Commissioner Gordon Fairweather and C.E.I.C. Chairman J.D. Love initialled the terms of reference and issues to be examined in the review. Since then, the first phase of the review has been completed, involving a study of operations at the headquarters level.

3.4.2 Equal Pay for Work of Equal Value

Section 11 of the Canadian Human Rights Act requires employers to pay equal wages to male and female employees in the same establishment who are performing work of equal value. The concept of equal pay for work of equal value goes beyond that of equal pay for equal work which, with the exception of Quebec, is the guiding principle in provincial equal pay legislation. The innovation permits the comparison of dissimilar jobs - not simply the same jobs or substantially similar jobs.

To eliminate discrimination in personnel management systems, "equal pay" complements equal opportunity programs which are directed towards the identification and elimination of discriminatory practices in the hiring, training, promoting and transferring of personnel. The two programs are interdependent. Both must be applied in order to ensure wage parity within the organizational levels of an enterprise and to eliminate barriers which prevent movement into and upward through these levels.

During 1980, four equal pay complaints were settled, one was dismissed, five were closed after pre-investigation and seven are currently under investigation. The first case to be settled involved a complaint by a nurse in the federal penitentiary at Springhill, Nova Scotia, alleging that she was performing work at least equal to that of the male health care technicians at the penitentiary but was receiving approximately \$1,000 per annum less in wages. A second complaint on the same grounds was filed by the nurses' union. Investigation substantiated the allegations. The complainant and five other nurses in the Springhill and Dorchester penitentiaries received adjustments to their salaries to bring them up to those received by the health care technicians. The employer also agreed to review the salaries of nurses in the other penitentiaries and to make the necessary adjustments. As a result of this review, nurses in federal penitentiaries in Quebec and Saskatchewan received salary adjustments.

In another complaint, the director of nursing at a Department of Veterans Affairs hospital complained that she was being paid up to \$10,000 per annum less than the other directors of the hospital, all male, but that her work was equal in value to theirs. Investigation confirmed the allegation. In addition to a substantial retroactive salary payment, the settlement raised the salary of the director of nursing to the same level as that of the assistant director general of the hospital, an increase of approximately \$9,000 per annum.

The complaint made by the collective bargaining agent on behalf of members of the Library Science group of the federal public service was the earliest group complaint involving dissimilar jobs to be filed. Members of the Library Science group complained that they were performing work of value equal to that of members of the Historical Research group, but that they were not receiving equal pay for their work. The investigation of the complaint posed a number of technical problems: the number of positions (over 700 for the combined groups), the incompatibility of the evaluation plans and the difference in the number of levels in each group ruled

out either a direct position to position or level to level comparison. These problems were solved to the satisfaction of both the respondent and the complainant. A settlement was approved which established wage parity by ensuring that the ratio of wages to the number of evaluation points derived from a common point rating plan were the same for each group for any given number of points. The total cost of the settlement was in excess of \$2.3 million. Individual adjustments ranged up to \$6,000 depending on the level of the employee. Continuing annual adjustments will be in the range from \$500 to \$2,500.

In the process of resolving these and other equal pay complaints the Commission has developed procedures and adapted principles established during the previous year. Although the initial impact of equal pay settlements has been limited to the complainants, the implications are clear: it is not logically possible to alter significantly one part of a compensation system without disturbing the entire system. We therefore encourage employers to review their wage systems to ensure they comply with the provisions of Section 11. We also encourage unions to work for wage parity for their members.

Wage parity for men and women will be achieved. Whether it results from the collective bargaining process or from complaints requiring the intervention of the Commission is a decision which must be made by the employer and the union. It is our hope that payment of equal wages to men and women for work of equal value can be achieved voluntarily.

3.4.3 Special Programs

The Canadian Human Rights Act includes a special provision, Section 15, which protects from charges of "reverse discrimination" programs designed to give certain groups special opportunities in order to correct the results of past discrimination. Special programs in employment are a recognized strategy for improving opportunities for disadvantaged groups and for correcting the under-representation of women, blacks, native people, other ethnic and racial minorities, and the physically handicapped in the work force.

The Commission's work in this area in 1980 included the development of criteria (see Section 3.1.3 of this report), assistance with voluntary special programs, and complaint settlement.

In the area of voluntary compliance, a number of employers have approached the Commission for advice and assistance, primarily concerning the proposed revision of recruitment and selection material to ensure that it is non-discriminatory. However, employers also consult the Commission about the best means of conducting surveys of their staff to determine work force composition as a baseline against which to develop special programs.

Organizations which initiated changes in 1979 have continued to refine their systems this year. For example, the RCMP has extensively reviewed its selection criteria, relating them directly to abilities required to perform the job functions. The Public Service Commission and Canada Employment and Immigration Commission have both developed application forms which allow the members of specified target groups to identify themselves voluntarily as part of a data collection system which will aid in the planning of special programs.

Correctional Services Canada undertook a voluntary special program in 1979 designed to determine the most effective means of introducing women into the correctional officer category in institutions for male offenders, jobs which had historically been occupied only by men. The Commission has monitored the program from the beginning, incorporating its interim findings and recommendations into a brief which was presented to the Strategic Planning Committee of Correctional Services in the spring of 1980. This year, Correctional Services Canada has taken the decision to expand the employment of women in the correctional officer category to all medium and minimum security institutions. The Commission will continue to monitor the program throughout future phases.

The Commission's special programs unit is increasingly involved in complaints settlements. The unit advises investigators examining complaints containing elements of systemic discrimination and during the conciliation process when a special program is selected as a remedy.

A survey of individual and consulting firms providing equal employment opportunity and affirmative action services for women, native people, the disabled and minorities was conducted this year on behalf of the Commission. The survey was carried out nationally and identified 45 consultants, firms or individuals providing such services. The listings are by province, by services offered and by client target group. Copies of the survey are available from Commission offices.

3.4.4 Information

The Commission published a number of new pamphlets and other information materials during 1980, and distributed these and previous years' literature as tabulated in appendix F. Our mailing list has been reorganized so as to provide more efficient service to those who want to receive press releases, speeches, newsletters and so on. Anyone wishing to obtain materials listed in the appendix or to be placed on the mailing lists should write to the Commission.

The information section prepared 21 press releases on major decisions, published and distributed speeches and briefs, and responded to numerous inquiries from the public, organizations and the media.

Information prepared by the Commission is now available on cassette for the use of print-handicapped persons.

Five audio-visual presentations are now available; they are described in appendix F.

3.4.5 Cooperation

The Commission staff participated as resource persons, speakers, panelists and observers in conferences and seminars across the country, conducted by non-governmental organizations, unions, employers and professional associations.

In our efforts to act upon the Commission's mandate to take preventive action against discrimination, a number of information-education projects were launched with national ethnic and race-related organizations, public service and railway unions and the organizations representing physically handicapped persons.

We also initiated a number of seminars in connection with settlements of complaints, and jointly coordinated others with unions and/or employers.

As the Commission develops contacts and expertise, the orientation is increasingly towards intensive information/ education projects with unions, employers and groups which are willing to cooperate to advise their members, employees and constituents of their rights and responsibilities under the act.

A regular aspect of our activities is to respond to inquiries and to maintain a network of contacts in the non-governmental sector and with provincial human rights commissions.

Commission meetings are regularly held in Ottawa, but two meetings were held in Edmonton and St. John's to enable the Commissioners to learn at first hand the concerns and problems of the people we serve and to inform more people of their rights. While the Commissioners were in Edmonton and Newfoundland, meetings were held with community groups and the public at large, unions, employee associations, and federal departments and agencies.

A more detailed list of community activities is presented in appendix F.

4.0 REPRESENTATIONS TO GOVERNMENT

4.1 Special Committee on the Disabled and the Handicapped

Chief Commissioner Gordon Fairweather appeared before the House of Commons' Special Committee on the Disabled and the Handicapped on July 16, 1980.

He told the members of the Committee that Canada's failure to meet the needs of the disabled and the handicapped was a failure of the national will, and urged the members to support amendment of the Canadian Human Rights Act to offer better protection against unequal treatment to the disabled.

He made a particular point that the legislation should not be delayed by yet more studies of costs, arguing that reasonable measures can be taken without placing undue hardships on individuals or government.

The Committee threw its support behind the Commission's recommendations in an interim report tabled in October, 1980.

4.2 Special Joint Committee on the Constitution of Canada

The Canadian Human Rights Commission appeared before the Special Joint Committee on the Constitution of Canada on November 14, 1980. The Commission welcomed the concept of an entrenched Charter of Rights as a necessary protection of rights and freedoms and as a statement of national values.

The brief concentrated on two clauses in which the Commission sought improvement. Clause 1 of the proposed Charter was perceived by the Commission to offer prospects for limitations of rights on too broad a basis. Clause 15, on the other hand, was so narrowly formulated as to offer only restricted guarantees against discrimination.

On January 12, 1981, the Minister of Justice presented proposed amendments to the Charter of Rights which closely followed our recommendations in Clause 1, and which substantially improved the formulation of Clause 15.

4.3 Recommendation to amend the Income Tax Act

The Canadian Human Rights Commission recommends to Parliament that:

THE INCOME TAX ACT BE AMENDED SO AS TO REMOVE THE DIFFERENTIAL TREATMENT OF MEN AND WOMEN IN THE CLAIMING OF DEDUCTIONS FROM TAXABLE INCOME FOR CHILD CARE EXPENSES AND THE DIFFERENTIAL TREATMENT OF LEGALLY MARRIED AND COMMON LAW SPOUSES IN THE CLAIMING OF THE MARRIED EXEMPTION.

During 1980, a Human Rights Tribunal dismissed four complaints of discrimination which cited differential treatment of taxpayers on the basis of sex and marital status. The Tribunal decision placed the onus on Parliament to re-examine its legislative purpose in denying tax deductions to men for child care expenses in circumstances where deductions would be allowed to a woman, and in denying exemptions to persons who have supported a spouse without being legally married.

The decision, available from the Canadian Human Rights Commission, finds these two provisions of the Income Tax Act to be discriminatory, and analyses a number of social policy implications associated with amending them.

The Canadian Human Rights Commission considers that the claiming of child care expenses should not be more restrictive for men than for women. This policy harks back to a vision of the family which is no longer solidly based in reality. It is not fair to either men or women to assume that a man's wife will inevitably be tending their children at no cost

to him unless she is in an institution or has legally surrendered custody of the children. This premise is discriminatory, and perpetuates negative attitudes to women who are working or completing their education, as well as penalizing men who are unable to claim a substantial deduction.

The Commission also considers that a taxpayer who has provided financial support to an unemployed spouse, thus preventing that person from becoming a charge of the state, should receive the same consideration under the Income Tax Act whether the relationship is a legal marriage or not.

4.4 Recommendation to amend the Farm Credit Act

The Canadian Human Rights Commission recommends to Parliament that:

THE FARM CREDIT ACT BE AMENDED SO AS TO
REMOVE DIFFERENTIAL TREATMENT BASED ON
AGE.

Under the Farm Credit Act, persons wishing to borrow money from the Farm Credit Corporation must have farming as their principal occupation, and must terminate off-farm employment if their loan application is approved. An exception is made for young farmers, under the age of 35, who may be allowed to retain off-farm employment for a five-year period, thus allowing the farm to be financially established before other sources of income must be relinquished.

The Canadian Human Rights Commission agrees that it is desirable to provide for a phase-in period for farming operations to become established. We recommend, however, that non-discriminatory criteria be adopted for determining eligibility for a "phase-in farm loan," and in particular that an age limit of 35 no longer be imposed.

4.5 Report to the Minister of Justice Under Sections 47 and 48 of the Canadian Human Rights Act

In May, 1980, a special report under Section 47(2) of the Canadian Human Rights Act was transmitted to the Minister of Justice concerning those acts which establish plans for persons who are members of the Public Service of Canada. Because the acts were under current review by the Government it was considered urgent that the report be submitted without waiting for the Annual Report.

The report set out those provisions of the Public Service Superannuation Act and Regulations and the Royal Canadian Mounted Police Superannuation Act which in our opinion are inconsistent with the principles described in Section 2 of the Canadian Human Rights Act as modified by Sections 14 to 18 and the Canadian Human Rights Benefit Regulations. In particular, the report referred to a number of provisions which made distinctions on the basis of age and marital status which are not permitted by the Canadian Human Rights Benefit Regulations.

In addition, the report commented on features of the above acts and of the Judges Act, the Members of Parliament Retiring Allowance Act and the Diplomatic Service (Special) Superannuation Act relating to benefits payable to the survivors of deceased employees or deceased former employees. These are features which in our opinion are inconsistent with the principles described in Section 2 but, since they relate to events after the death of the employee or former employee, do not constitute the basis of a complaint within the scope of the Canadian Human Rights Act. In particular, the report recommended amendments to these acts to remove distinctions based on marital status by permitting the continuation of payments of survivors' pension benefits to widows or widowers if they remarry, and permitting payments of survivors' pension benefits to children even if the child is married.

Copies of the report are available from the Commission.

APPENDIX A

TECHNICAL AMENDMENTS TO THE CANADIAN HUMAN RIGHTS ACT

Appendix A

TECHNICAL AMENDMENTS TO THE CANADIAN HUMAN RIGHTS ACT

In addition to the amendments recommended in 1979 and in Chapter 1 of this Report, the Commission recommends that the following corrections be made to the Canadian Human Rights Act:

Sections 9(1) and (2)

Section 9(1) of the Act deals with employee organizations and throughout the section refers to members of such organizations. This could give rise to the argument that only a member of a union could make a complaint against his or her union. The "Rand Formula" is an accepted part of labour relations in the federal sphere by which persons who are not members of the union must pay dues and receive all the benefits that members do, although they do not become members in the particular union. An amendment should be made to this section to include all persons receiving the benefits of a collective agreement.

Section 10

Section 10 of the Act reads as follows:

English

(10) It is not a discriminatory practice for an employer or an employee organization....."

French

(10) Constitue un acte discriminatoire le fait pour l'employeur ou l'association d'employées"

The English is not clear whether or not employer associations are covered. The French clearly does not cover employer associations. However, there are within federal jurisdiction a number of employers who band together for the purposes of labour relations. These associations issue pay cheques, interpret collective agreements, and so on. The Act should be amended to ensure that such associations are covered.

Section 12

The English version of the Act states that it is discriminatory to publish or display any "notice, sign, symbol, emblem or other representation". The equivalent to "other representation" does not appear in the French version. The French version should be changed accordingly.

Section 14(a)

The English version uses the term "bona fide occupational requirement", the French version "exigences professionnelles normales". The French version is considerably broader than the English which is closer to the terminology used in anti-discrimination laws throughout Canada and the U.S. The words "bona fide" are equally acceptable in French as in English, and should be substituted for "normales" in the French version.

Section 19

This section provides for contractors to be required to obey the proscriptions of discrimination described in Sections 5 to 13. We consider that Sections 5 to 15 would be a more appropriate formulation, thus affording contractors the protection of Section 14 and thus enabling contractors to carry out special programs.

Section 20

The definition of physical handicap in the English version includes a physical disability, etc., caused by "bodily injury, birth defect or illness". The French version makes no reference to illness. The French version should be amended.

Also with respect to Section 20, we have been informed that the term "seeing-eye dog" properly refers only to animals trained by one specific establishment, and that "dog guide" is a more correct general term.

Section 22(2)

The French version refers to "ordinances" in the body of the text but to "directives" in the marginal note. The marginal note should be changed.

Section 32

Section 32 provides that any individual or group can bring a complaint. It is not clear that this covers unions as an entity. An amendment is requested to ensure that a union may bring a complaint on behalf of some or all of its members.

Section 37

Section 37(1)(a) reads as follows:

"37(1)... (a) settled in the course of investigation by an investigator."	(a) la procédure d'enquête échoue".
---	---

The discrepancy in the meaning of the French and English text should be clarified in any revision of the Act by amending the French.

Section 39

A number of people on the panel of prospective Tribunal members have requested the Commission to appoint a Chairman of the Tribunal whenever a Tribunal consists of more than one member. The Commission interprets Section 39 as giving it such power but in order to remove any doubt, Section 39 should be amended to specifically give the Commission authority to appoint the Chairman of the Tribunal.

APPENDIX B

THE CANADA PENSION PLAN:

**Report under Sections 47 and 48
of the Canadian Human Rights Act**

APPENDIX B

THE CANADA PENSION PLAN:

Report under Sections 47 and 48 of the Canadian Human Rights Act

The Canadian Human Rights Commission is pleased to submit this report on the Canada Pension Plan which was enacted in 1965 in order to establish a comprehensive program of old age pensions and supplementary benefits in Canada payable to and in respect of contributors thereunder.

Although the provisions of the Canadian Human Rights Act relating to discrimination under superannuation or pension funds or plans do not apply to such funds or plans established by an Act of Parliament enacted before March 1, 1978, the Canadian Human Rights Commission is empowered to keep those Acts under review and to report to the Minister of Justice on any provision of any such Act that in its opinion is inconsistent with the principles described in Section 2 of the Canadian Human Rights Act.

Accordingly, a special report was submitted on May 28, 1980, on certain of those Acts which established superannuation or pension funds or plans for persons who are members of the Public Service of Canada. In making that earlier report it was noted that in recognition of the fact that some differentiation with respect to age, sex, marital status, or physical handicap is not always undesirable in pension and insurance plans, or is not always readily apparent, the Act lists certain exceptions to the general rules. In addition, the Governor-in-Council has the power to make other exceptions by regulation in respect of the application of those rules to pension and insurance plans. The Canadian Human Rights Benefit Regulations were made by the Governor-in-Council on January 11, 1980, by P.C. 1980-166 and came into effect on March 1, 1980.

In the light of the foregoing considerations, the following provisions of the Canada Pension Plan are, in the opinion of the Canadian Human Rights Commission, inconsistent with the principles described in Section 2 of the Canadian Human Rights Act, subject to the exceptions and qualifications authorized by Sections 14 to 18 of the latter Act and the Regulations made thereunder:

1. Subsection 43(1), which by its definition of "dependent child" excludes a child who has at any time married, and thereby excludes such a child from the benefits payable in respect of a dependent child, should be amended by deleting the words "who has never been married".
2. Sections 53.1 and 53.2 which provide for the division of unadjusted pensionable earnings (on which benefits credits are based) between former spouses, subject to certain conditions, where there has been a decree absolute of divorce or judgement of nullity of the marriage. While common-law marriages are recognized for the payment of benefits to a surviving spouse under the Canada Pension Plan, there is no provision for the division of unadjusted pensionable earnings when a common-law marriage terminates.

The Act should be amended to provide for a similar division of unadjusted pensionable earnings when either a legal or common-law marriage terminates and to provide that a separation agreement should constitute sufficient proof of termination of a marriage.

3. Subsection 56(1) contains provisions for determining the amount of the pension payable to a surviving spouse which differentiate between spouses in relation to their ages. These provisions have been the subject of representations to the Commission.

These representations relate primarily to the conditions of payment to the surviving spouse until attainment of age 65. If the surviving spouse is under age 45 at the time of the death of a contributor a full survivor pension is payable only if that spouse is disabled or has dependent children. Otherwise the pension is reduced by 1/120 for each month by which the age of that spouse is then less than 45. As a result, there is no pension payable to the surviving spouse who is less than 35, is not disabled, and has no dependant children. Corresponding reductions occur if the conditions which qualified the spouse for a survivor's pension no longer apply before attainment of age 45, i.e. either or both no disability or no dependent child as the case may be.

The Commission is concerned about the discrimination on grounds of age which this subsection contains and wishes to draw it to the attention of Parliament.

4. Subsection 62(3), which provides for the discontinuance of a surviving spouse's pension on remarriage, should be revoked.

The Commission also notes the following other instances of differentiation on which it agreed that no amendment should be proposed in this Report.

5. The differentiation on the ground of religion which is contained in Section 10.1 permits self-employed persons who are members of a religious sect or a division of a religious sect which meets certain requirements under the Act to elect not to make contributions under that Act while other self-employed persons are required to do so.

The Commission considers that the accommodation which was made to exclude those self-employed persons who satisfied those requirements of that Section was reasonable.

6. The differentiation on grounds of age in sub-section 11(1) which limits the period during which employed and self-employed persons must contribute under the Act to the period after attaining the age of 18 and prior to attaining the age of 70 unless they are prohibited or exempted from contributing by other provisions of the C.P.P.

The Commission considers that, given the overall relationship between contributions and benefits under the Act, this differentiation was reasonable.

APPENDIX C
Directors' Reports

Appendix C

Directors' Reports

C.1 Information, Education and Cooperation Branch

The Information, Education and Cooperation Branch carries out the preventive role conferred on the Commission by Section 22(1)(a) of the Canadian Human Rights Act: to "develop and conduct information programs to foster public understanding of this Act and of the role and activities of the Commission thereunder and to foster public recognition of the principles described in Section 2", that is, equal opportunity without regard for the nine proscribed grounds of discrimination.

With respect to employment, the Canadian Human Rights Act affects approximately 11.2% of the Canadian work force and about 700 employers falling under federal jurisdiction. When it comes to the provision of goods and services, all Canadians are protected from discrimination by federal agencies and the federal private sector.

The Information, Education and Cooperation Branch has carried out information and education programs aimed at chartered banks, transportation and communication companies - such as airlines, railways, telephone, radio and television companies - and federal departments and agencies. These programs affect employees and unions as well as employers. The work of the branch consists of informing people of their legal rights and responsibilities and of convincing them to correct or prevent discrimination by making necessary changes to their established procedures and practices. As well, they are shown how the act applies to their organization, with emphasis on the human and financial costs which are caused by discrimination. The I.E.C. branch suggests remedial measures and evaluates measures that have already been taken. The branch also conducts education programs that may be agreed to as part of the settlement of a complaint.

To carry out these functions, the branch uses specialists in the following areas:

Information: This section's major responsibility is communication with the public and the media, and evaluation of the impact of information programs on the Canadian public. Trends which indicate changes in attitudes are observed and analysed - attitudes such as respect for individual rights and the struggle against prejudice. The section also produces educational aids, written and audio-visual, which are available to the public.

Education: works with employers under federal jurisdiction and with departments and crown corporations to develop information and education programs for their employees and their customers. The section informs employers of their rights and responsibilities and assists them, if there is need, to prevent and correct discriminatory situations. The section also oversees programs which are agreed to as part of the settlement of complaints.

Cooperation: deals with community groups, employee associations and unions. Programs suited to their particular needs are provided. For unions, programs dealing with human rights aspects of collective agreements and union policies are offered. As well, advice and assistance is provided to numerous ethnic groups, organizations for the disabled, womens' groups, native groups and so on.

C.2 Complaints and Compliance Branch

Part III of the Canadian Human Rights Act sets out the manner in which complaints are to be dealt with and describes the powers of investigation and conciliation invested in the Commission.

Since the beginning of its operations in March, 1978, the Commission has received nearly 1,000 formal complaints. In the face of this number of cases, complaints information has been computerized, and a control unit established to ensure that all relevant

information is gathered and entered into an integrated system. We are therefore now in a better position to follow up on settlements, to co-ordinate the investigation of complaints which involve systemic discrimination, to plan and prepare objectives, and to make our dealings with the many employers in the federal sector coherent and consistent.

In general, complaints arise out of employment practices, rather than the provision of goods and services. Because most of the large employers with whom the Commission deals have decentralized operations, with policy decisions being taken at a headquarters office, we have established co-ordinators - depending on the region where the respondent's head office is situated - for complaints against major employers. Some respondents have also named co-ordinators to deal with us, so that more uniformity and continuity can be obtained.

The complaints and conciliation section of this branch has responsibility for seeing complaints through from the initial contact with the potential complainant to the point where the file is closed or referred to tribunal. Officers deal directly with complainants and respondents, investigate, report and make recommendations to the Commission, and conciliate those cases where a settlement does not emerge during the investigation.

Over 13,000 inquiries were made of the Commission in 1980, out of which some 350 formal complaints were accepted after preliminary investigation. Of these 350, 30 per cent were handled by headquarters and 70 per cent were investigated in the Commission's five regional offices. About 260 cases were closed after investigation, conciliation, or tribunal. Roughly 45 per cent of the complaints presented to the Commissioners were dismissed as unsubstantiated, and about 35 per cent were settled. Five per cent were sent to tribunal and the remainder were resolved before a determination could be made, or withdrawn.

We have been able to observe an evolution, this year, in the way major respondents react to this Commission. Several large organizations have expressed willingness to collaborate with us in bringing their policies and practices into compliance with the Human Rights Act. This interest on the part of the employers has encouraged us in the formation of a new section of the branch -- the systemic unit -- described in Section 3.4.1 of this report. The combination of individual complaint handling and systemic analysis of wide-reaching policies will enable us to cover all aspects of discrimination.

C.3 Regional Offices

The five (soon-to-be six) regional offices of the Canadian Human Rights Commission receive and investigate complaints and carry out public information and community liaison activities.

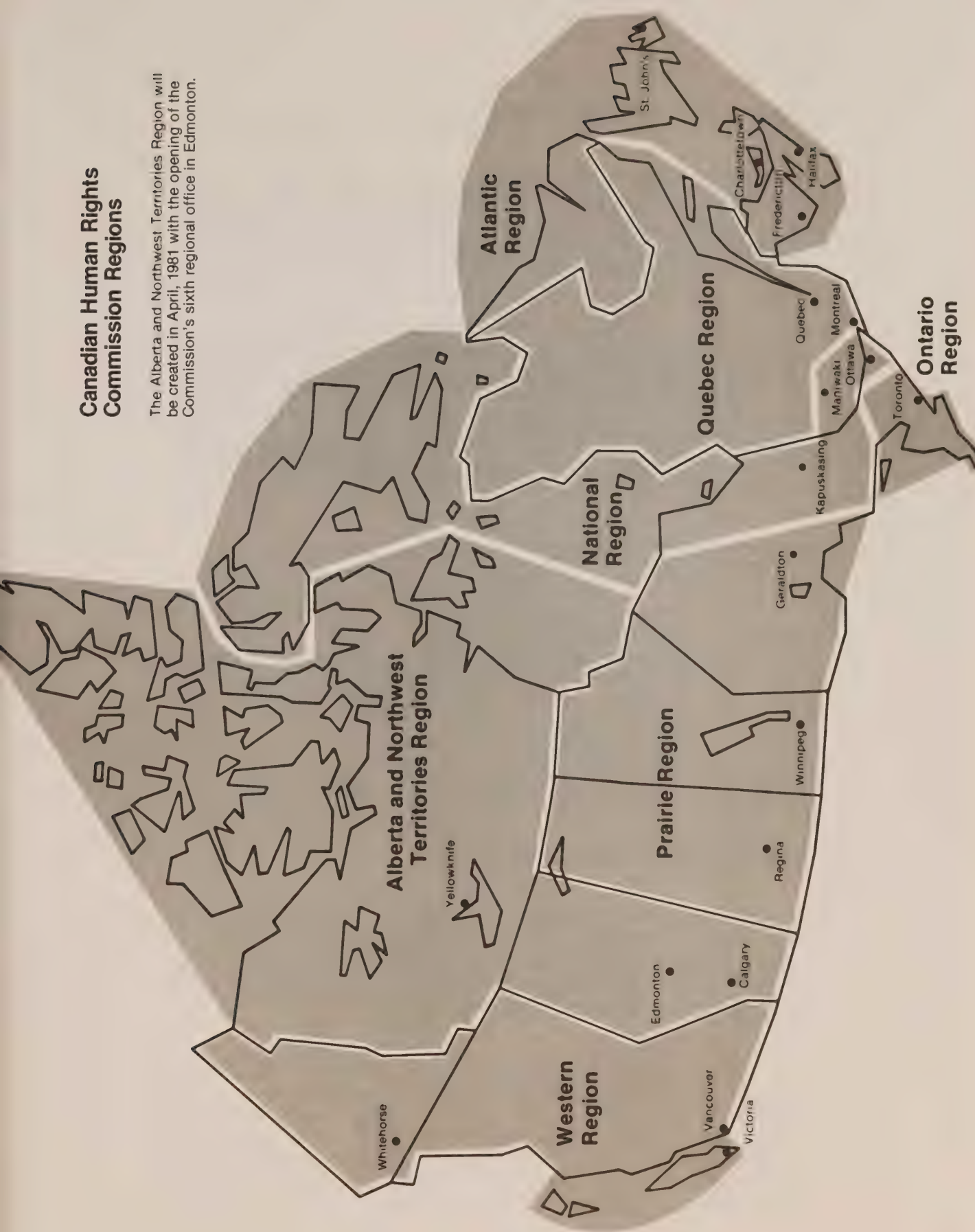
We have been able to increase the staff of our regional offices and to plan for a new regional office in Edmonton which will serve Alberta and the North. These improvements were direly needed. The regional offices form our front line of contact with those who need our services, and require all the resources we can give them.

Western Regional Office (Vancouver)

The backlog of cases in this region has been significantly reduced, with 59 investigations being concluded. More than 2,000 inquiries and requests were handled during 1980. Regional staff were active in the community, appearing on radio and in panel discussions, and participating in community events such as ethnic religious festivals. A discussion paper on employment in British Columbia is being prepared with CHRC input by an advisory council on employment. The Western office developed a training program for a native trainee in the Northern Careers Program and also developed a practicum program for a social work student from the University of British Columbia's School of Social Work.

Canadian Human Rights Commission Regions

The Alberta and Northwest Territories Region will be created in April, 1981 with the opening of the Commission's sixth regional office in Edmonton.



Prairie Regional Office (Winnipeg)

The Prairie office reported on 51 complaints in 1980, of which two-thirds were referred to conciliation for settlement. This office has a high volume of complaints; 93 cases were under investigation at the end of 1980 and over 1,200 inquiries and requests had been dealt with.

Staff participated in a number of conferences and workshops, among them the Annual Meeting of the Coalition of Provincial Organizations of the Handicapped; the Indian Act Workshop (Sioux Lookout); the Canadian Pensions Conference on Equal Pay; the World Congress on Rehabilitation; the Chief's Conference Treaty Three; and the Interdepartmental Committee for the Public Service Commission's Equal Opportunity for Women.

Ontario Regional Office (Toronto)

The office in Toronto has the highest degree of community involvement of all the regional offices as evidenced by some 3,333 inquiries and requests dealt with in 1980, many of which involved informal intervention or referral by CHRC staff. Thirty-one complaints were submitted to the Commissioners. The Ontario office participated in seminars with unions and employers, and continued to broaden contact with ethnic groups, community organizations, and agencies.

Quebec Regional Office (Montreal)

Circumstances combined to cause the office in Montreal to operate without investigators for several months in 1980, so that complaints could not be dealt with; staff is now in place and complaints began to be reported on again in the last months of the year.

Nevertheless, the Quebec office continued to develop its links with the community, meeting with unions, ethnic groups, organizations for the disabled and university groups. Discussions were also held with employment counsellors of Canada Employment and Immigration, equal opportunity officials of several departments and representatives of the private sector.

Atlantic Regional Office (Halifax)

In the Atlantic regional office an average of 100 inquiries and requests are received each month. In 1980, 31 investigations of formal complaints arising from these inquiries were completed, nine cases were dealt with informally and good offices were used in another 11 instances.

Staff held workshops with employers and unions in Newfoundland and Prince Edward Island, and participated in over 70 conferences and training sessions throughout the region. The Atlantic office cooperates with provincial human rights commissions, and with the Public Service Commission and Canada Employment and Immigration in the Black Employment Program.

As part of the settlement of complaints, human rights officers conduct training courses with staff of federally regulated organizations.

Alberta and Northwest Territories Regional Office (Edmonton)

The Commission was successful during 1980 in obtaining the resources to establish a sixth office in Edmonton. Planning and preparations began at once and the new office is scheduled to open on April 1, 1981, at:

Liberty Building
10506 Jasper Avenue
Room 416, 4th Floor
Edmonton, Alberta
T5J 2W9

C.4 Research and Special Studies Branch

The principal function of the Research and Special Studies Branch is to perform research and analysis on human rights topics in preparation for decision making by the Commission and its personnel. This involves in particular: research in reply to specific questions that arise during the processing of a complaint or where the opinion of the Commission is sought on a specific topic; in-depth research, dealing with longer term concerns and aimed at anticipating information needs; analysis of policy issues in preparation for Commission decisions, using existing research; and, finally, feedback on the information provided by the Commission with respect to complaints and requests made by the public. The branch also uses outside researchers on a contract basis when the need arises, within a limited budget. The hiring of two students over the summer made it possible to carry out several projects.

During 1980, the Research Branch prepared a policy manual which collates policy decisions taken by the Canadian Human Rights Commission. The manual will be updated on a regular basis. As well, the branch completed the necessary documentation on Section 19 of the Canadian Human Rights Act, to be presented to the government for decision on the preparation of regulations which would cause anti-discrimination clauses to be included in federal contracts. The branch also directed a research project on technical aids for the physically handicapped. The information, available to the public at Commission offices, describes technical aids intended to compensate for various types of handicap.

The branch continued to contribute to the development of the Commission's computer system, and directed a research project on the use of psychological testing by federal employers. Statistical data were derived on women in the work-force and on information sources with respect to affirmative action programs for women, native people and the handicapped.

C.5 Administration

General

In cooperation with the Department of Public Works office accommodation in Edmonton is being fitted up for the establishment of a regional office to service Alberta and the Northwest Territories. The office, located in the Liberty Building on Jasper Avenue, is scheduled to be ready for the commencement of operations on April 1, 1981.

Personnel

Staff strength is at the authorized ceiling level of 119 person years, and recruiting is underway to staff the office in Edmonton.

Finance

The following is a statement of expenditures by financial component for the Canadian Human Rights Commission for the period January 1, 1980 to December 31, 1980:

Salaries and Wages.....	\$2,556,569
Other Personnel Costs.....	355,500
Transportation and Communications.....	336,495
Information.....	14,982
Professional and Special Services.....	695,603
Rentals.....	25,368
Purchased Repair and Upkeep.....	24,943
Utilities, Materials and Supplies.....	184,777
Construction and Acquisition of Land, Buildings and Equipment.....	940
Construction and Acquisition of Machinery and Equipment.....	66,965
All Other Expenditures.....	5,370

Total Expenditures.....	\$4,267,512
-------------------------	-------------

Statement of Expenditures by Cost Centre for the
period January 1, 1980 to December 31, 1980.

Office of the Chief Commissioner.....	\$ 297,538
Privacy Commissioner.....	85,163
Privacy Complaints Investigation.....	206,170
Secretary General.....	389,311
Information, Education and Cooperation.....	526,267
Complaints and Compliance.....	620,835
Research and Special Studies.....	220,426
Administration, Personnel and Finance.....	846,584
Atlantic Region.....	112,885
Quebec Region.....	119,948
Ontario Region.....	146,454
Prairie Region.....	171,712
Western Region.....	168,719

	\$3,912,012
Employee Benefit Plan	355,500

Total	\$4,267,512
-------	-------------

APPENDIX D

Complaints

APPENDIX D

Table 1. Disposition of complaints by ground — 1980

	Settled(1) or Resolved(2)	Dis- missed(3)	With- drawn	Sub- total: cases closed 1980	Complaints under investi- gation	Complaints in concili- ation	Complaints referred to tribunal	Sub-total: cases outstanding Dec. 31, 1980	Total cases handled 1980
Age	8	25	4	37	44	2	12	58	95
Race, Colour, National or Ethnic origin	18	49	16	83	82	4	1	87	170
Marital Status	5	18	7	30	33	3	3	39	69
Physical Handicap	24	24	7	55	95	10	10	115	170
Religion	3	5	0	8	7	0	2	9	17
Sex	20	38	4	62	110	34	8	152	214
Conviction with pardon	1	2	0	3	2	0	0	2	5
Total	79	161	38	278	373	53	36	462	740

(1) Settlement after investigation, after conciliation, or by Tribunal.

(2) Outcome satisfactory to C.H.R.C., but not legally a settlement.

(3) Not substantiated, out of jurisdiction, out of time.

Table 2. Distribution of Complaints by ground and by region — 1980

	Ottawa	Atlantic Region	Quebec Region	Ontario Region	Prairie Region	Western Region	Total
Age	42	11	5	14	14	9	95
Race, Colour, National or Ethnic origin	55	26	14	24	21	30	170
Marital Status	27	5	2	9	12	14	69
Physical Handicap	59	16	27	14	37	17	170
Religion	7	1	2	2	3	2	17
Sex	113	11	13	12	37	28	214
Conviction with pardon	2	1	1	0	0	1	5
Total	305	71	64	75	124	101	740
%	41%	10%	8%	10%	17%	14%	100%

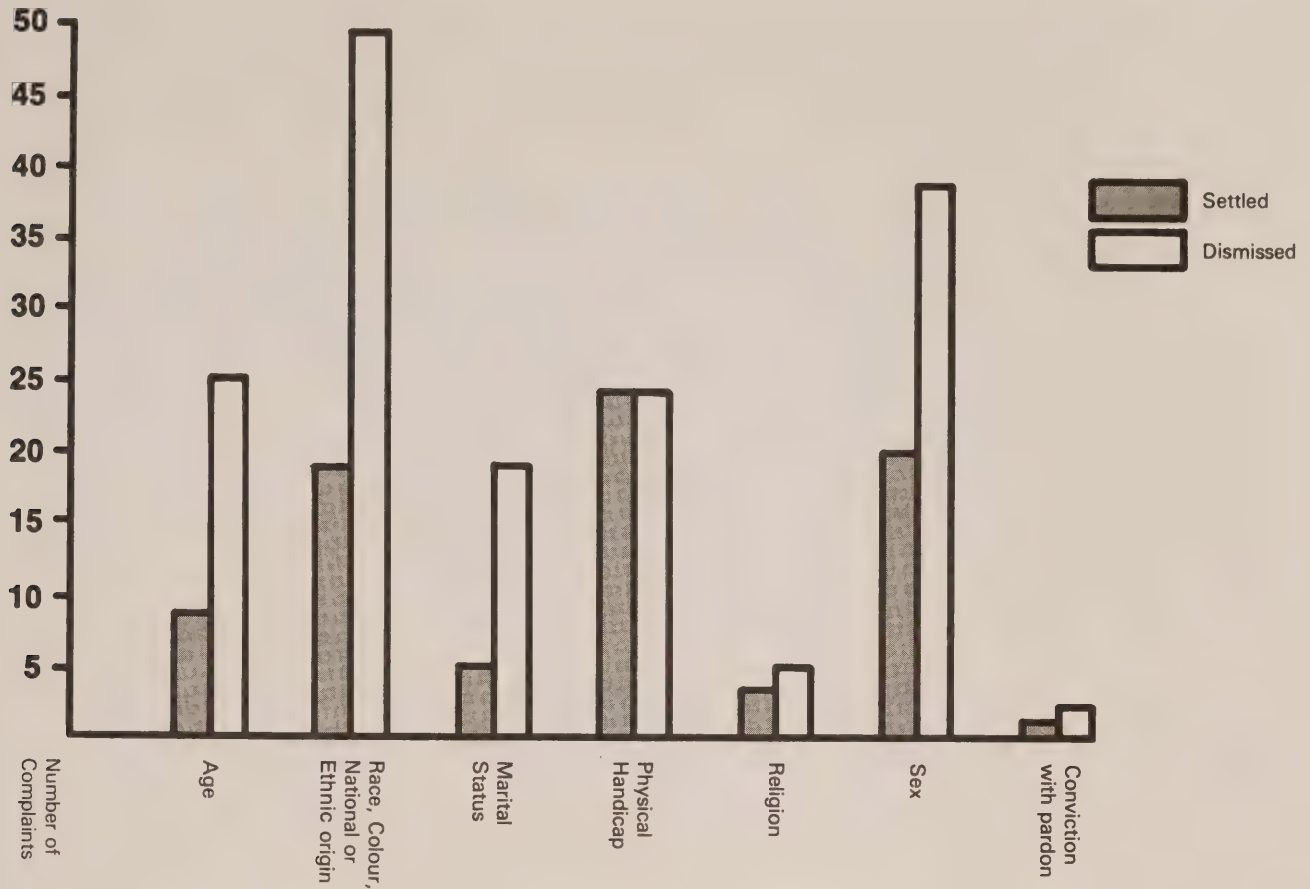
Note: Complainants frequently cite more than one ground in their complaints. Thus, a black woman who had lost her job might file a complaint on 4 grounds — that she was fired because of her race, her colour, her national and ethnic origin, and her sex. In the data presented in Tables 1 and 2, only one ground has been used per complaint; in some cases arbitrary decisions have been taken, based on the file, to put a case in, say, the category "sex" rather than the category "marital status". The total figure of 740 complaints represents, therefore, the real number of complaints making up the case-load of the commission in 1980. It includes cases carried over from 1979 and all complaints filed in 1980.

Table 3. Grounds and Sections of the Canadian Human Rights Act cited in complaints accepted in 1980

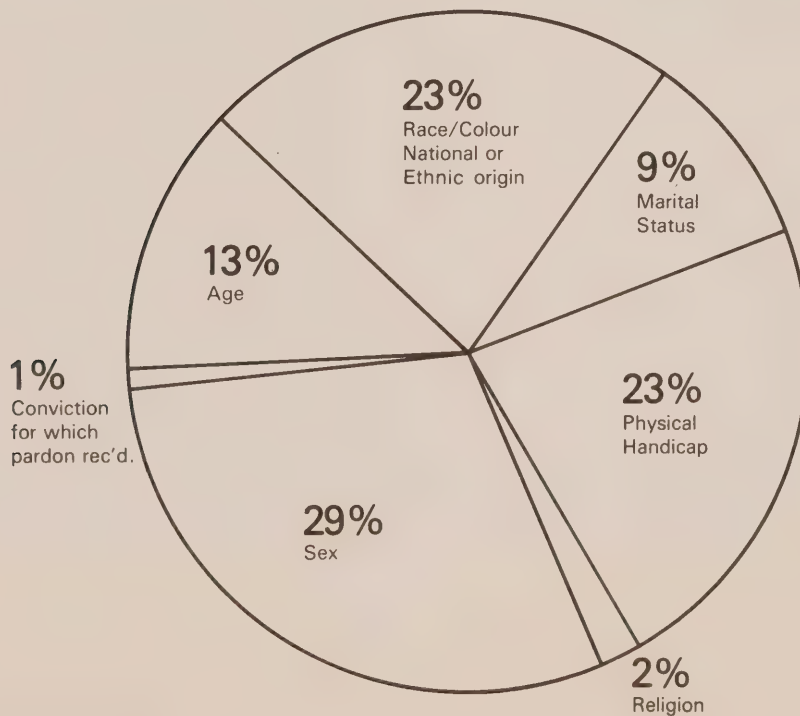
	S.05 Provision of goods, services, facilities, and accom- modation	S.06 Commercial premises or residential accom- modation	S.07 Employ- ment	S.08 Employ- ment appli- cations, advertise- ments	S.09 Employee organisa- tion	S.10 Discrimi- natory policy or practice, or agreement	S.11 Equal pay for work of equal value	S.12 Discrimi- natory notices	S.13 Hate messages	Total times cited
Age	6		43	1	2	25				77
Race/Colour National or Ethnic origin	30		56			22		1	1	110
Marital Status	19	3	17			12				51
Physical Handicap	5		79			46				130
Religion	4		6			1				11
Sex	38		72	1	2	32	6	1		152
Conviction for which pardon rec'd.			1							1
Total times cited	102	3	274	2	4	138	6	2	1	532
%	20%		52%			26%				98%

Note: This table is to be used as a breakdown of the number of times each of the 9 prohibited grounds of discrimination and each of the discriminatory practices listed in the **Canadian Human Rights Act** was cited in complaints filed in the calendar year 1980. Many complainants cite more than one ground and more than one discriminatory practice in their complaints. Each citation has been recorded here. These data, therefore, refer not to numbers of complaints, but to numbers of citations of the various grounds and practices.

Settlements and Dismissals by ground -1980



Grounds of complaints handled in 1980



APPENDIX E

Intakes

Appendix E

Intakes received from January 1 to December 31, 1980

E-1 Inquiries related to Employment

Affirmative action.....	25
Agencies (personnel).....	17
Benefits - Allowances.....	144
- Disability.....	48
- Leave.....	267
- Maternity.....	52
- Medical and Dental.....	19
- Pension/Insurance.....	167
- Severance Pay.....	18
- Other.....	214
Bilingualism (related to employment).....	56
Collective agreements.....	17
Conflicts of interest.....	32
Demotion.....	71
Discriminatory practices or policies.....	471
Employee - employer relations.....	189
Equal pay.....	43
Employment programs.....	293
Harrassment - general.....	166
Harrassment - sexual.....	31
Job qualifications.....	271
Position - classification.....	89
Promotion.....	207
Refusal of employment.....	996
Salaries/wages/commissions/tips.....	344
Security clearance.....	45
Superannuation plans.....	179
Suspension.....	39
Termination/retirement.....	347
Terms and conditions of work.....	263
Training.....	272
Transfer of job.....	10
Unemployment Insurance Plan.....	103

E-2 Inquiries related to Goods and Services

Accommodation - commercial.....	76
- public (government).....	15
- residential.....	87

E-2 Inquiries related to Goods and Services (cont'd)

Facilities - correctional.....	36
- public.....	56
- recreational.....	91
Goods - application forms.....	6
- court/law.....	17
- credit cards.....	82
- licenses/permits.....	108
- passes (transportation).....	21
- pageants/contests.....	7
Landlord/tenant relations.....	476
Services - education.....	103
- financial.....	442
- health and social.....	67
- information.....	17
- private services.....	103
- public services.....	185
- taxation.....	75
- transportation.....	119

E-3 Inquiries related to Personal Concerns

Access to personal information.....	17
Affiliations - political/religious/ethnic.....	2
Alcoholism/drug abuse.....	9
Bilingualism (other than employment).....	11
Child care.....	29
Election act/listings.....	13
Family relation.....	227
Financial problems.....	232
General harassment.....	26
Language and cultural concern.....	52
Legal inquiries.....	73
Membership.....	18
Municipal by-laws.....	7
Personal concerns - general.....	151
Police - assistance/treatment.....	26
Prisoners' rights.....	19
Rights of consumers.....	67
Rights of mentally retarded persons.....	12
Rights of native people.....	59
Rights of patients.....	27
Rights of physically handicapped.....	47
Rights of senior citizens.....	14
Rights of women.....	27

E-3 Inquiries related to Personal Concerns (cont'd)

Rights of workers.....	62
Rights to privacy.....	42
Sexual orientation.....	3
Social Insurance Number.....	91
Treatment of animals.....	3

E-4 Inquiries related to Customs and Immigration

Citizenship and immigration rights.....	81
Deportation from Canada.....	13
Immigration problems.....	99
Passports/visas.....	27
Refugees.....	12
Sponsoring/adoption of non-Canadians.....	27
Work permits.....	16

E-5 Inquiries related to Media

Newspapers/magazines/publications.....	98
Hate messages.....	26
Racism.....	13
Radio and TV broadcasts.....	76
Record album.....	3

E-6 Inquiries related to Community Contact and Information

Address/phone numbers, etc. (request for).....	467
Canadian Human Rights Act.....	587
Complaint information.....	49
Legal inquiries.....	103
Other human rights organizations.....	62
Referrals.....	386
Request for literature.....	1717
Request for special events.....	73
Special projects and studies.....	67
Total Intakes 1980.....	13062

APPENDIX F

Information, Education and Cooperation

Appendix F

F-1 PUBLIC SERVICE ANNOUNCEMENTS

The Canadian Human Rights Commission's three National Film Board produced public service announcements have been aired 681 times during the year for a total air time value of \$58,466. The announcements are 30-second spots which address different themes; "Jessica" -- equality of opportunity, "Gurdeep" -- respect for cultural differences, and "Kevin" -- preservation of a way of life.

F-2 AUDIO VISUAL PRESENTATIONS

Five 10-minute audio visual presentations are available to the public in slide carrousel/cassette combinations or tapes for Labelle projectors.

Employ-Ability - a look at six individuals, all accomplished professionals in their own field despite serious physical handicaps. The presentation encourages employers to look past apparent barriers to employing the physically disabled and to see the skills and talents available.

Systemic Discrimination - an educational tool which defines systemic discrimination (unwitting discrimination built into institutional practices), and uses examples and statistics to demonstrate its extent and manifestations.

Equal Pay - a look at the concept of work of equal value. The presentation addressess the importance of management and employee awareness and effective evaluation of job duties rather than traditional concepts of job worth according to the incumbent's sex.

Special Programs - The latest in the series, it will be available early in 1981. This presentation explains the rationale of affirmative, or positive action, what special programs are not and how to introduce one.

The Canadian Human Rights Act - describes the protections afforded by the CHRA by brief descriptions of sample complaints received by the Commission.

F-3 AUDIO CASSETTES

A series of cassette recordings of the Commission's published materials, and articles and papers in the human rights field are available for the visually-handicapped. The cassettes are distributed quarterly.

F-4 INFORMATION MATERIAL DISTRIBUTED

<u>PUBLICATIONS</u>	<u>NUMBER</u>
Annual Report 1979	3,750
Bibliography on Human Rights.....	115
Canadian Human Rights "ACT": 25-26 Elizabeth II, Chapter 33.....	2,550
Canadian Human Rights Benefit Regulations and Explanatory Notes.....	3,780
CHR Act - General Leaflet:	
Bilingual	15,400
Chinese	1,200
Italian	4,135
Portuguese	450
Ukrainian	3,400
	<u>24,585</u>
CHR Act - Summary	29,000
Discrimination in Canada - A Survey of Knowledge, Attitudes and Practices	290

<u>PUBLICATIONS</u>	<u>NUMBER</u>
Employ-Ability: A Resource Guide	
English.....	5,392
French.....	<u>2,400</u>
	7,792
Equal Opportunity in Canada	135,000
Equal Pay - Interpretation Guide	11,100
Grounds of Discrimination in Matters of Employment - Chart	1,900
How to File a Complaint:	
Bilingual	22,000
Chinese	1,600
Italian	2,700
Portuguese	1,500
Ukrainian	<u>3,075</u>
	30,875
Methodology and Principles for Applying Section 11 of the CHR Act.....	3,015
Newsletters:	
December/79	22,450
February	23,700
April/June	21,900
October	<u>19,500</u>
	87,550
Posters:	
Think Rights!	
- Age	1,400
- Equal Pay	900
- Marital Status	3,370
- National or Ethnic Origin ...	1,100
- Pardoned Person	900
- Physical Handicap	1,300
- Race or Colour.....	1,200
- Religion	900
- Sex	<u>1,550</u>
	10,300
Press Releases (21).....	13,275

<u>PUBLICATIONS</u>	<u>NUMBER</u>
Recruitment and Interviewing Guide	
- Flipchart	14,180
Rights, Liberties and Freedoms	200
Sexual Orientation Study	285
Summary of Decisions:	
November 1979	1,450
December/January	1,592
February	1,200
March	1,100
April/May	1,070
June	1,350
September	1,150
November	5,400
	<u>14,312</u>
The CHR Act: Employee Associations and Unions	4,750
Think Rights! Leaflets:	
- Age	8,950
- Equal Pay	3,000
- Marital Status	10,250
- National or Ethnic Origin ...	10,300
- Pardoned Person	4,350
- Physical Handicap	2,800
- Race or Colour	10,850
- Religion	3,100
- Sex	<u>10,200</u>
	<u>63,800</u>
What to do When a Complaint is Filed Against You with CHRC	<u>5,350</u>
<hr/>	
Total Information Distributed	467,754
<hr/>	

F-5 OUTREACH MEETINGS

Edmonton, Alberta - March 18-19, 1980

Public Meeting "Rights of Disabled Persons in Employment"

Receipt of briefs from organizations and individuals

Luncheon meeting with media representatives

Newfoundland - June 23-27, 1980

Goose Bay, Happy Valley, Gander, Grand Falls, Stephenville, Corner Brook, Cape St. George, Marystown, St. John's

Seminars

Media luncheon and interviews

Public meetings and consultations

Receipt of briefs

F-6 COMMITTEES

Transport Canada - National Advisory Committee on Transportation Needs of the Disabled

Treasury Board's Advisory Committee on Employment of the Disabled

Interdepartmental Committee on the World Congress of Rehabilitation International and International Year of the Disabled Persons

- Subcommittee on Needs of Print-Handicapped Persons

National Capital Commission Advisory Committee on Recreation for the Handicapped

Interdepartmental Committee on Human Rights

Continuing federal-provincial committee of officers responsible for human rights

APPENDIX G
Activities of Commissioners

APPENDIX G

Activities of Commissioners

During 1980, part-time commissioners Martin Aster, Ellen Schmeiser, Gloria George, Walter Tarnopolsky and Malcolm MacDonell travelled to various parts of Canada representing the Canadian Human Rights Commission, and met with Chief Commissioner Gordon Fairweather, Deputy Chief Commissioner Rita Cadieux, and Privacy Commissioner Inger Hansen to review reports on complaints and to determine the policy direction of the Commission.

In October, the Minister of Justice appointed three new part-time commissioners, and the Commission would therefore like to publicly convey its thanks, in this report to Parliament, to Martin Aster, Ellen Schmeiser and Gloria George. Their advice and experience were most valuable and their contribution to the establishment of the Commission from its first days had a major influence on its development.

The new part-time commissioners are Dorothy Richardson, Yude Henteleff, and Louise Martin. Their first Commission meeting was in November, 1980, and they quickly began to participate in activities of the Commission in a number of ways, along with Walter Tarnopolsky and Malcolm MacDonell, who have been re-appointed for a second term.

Throughout the year, the Chief Commissioner and the Deputy Chief Commissioner appeared before a wide variety of student groups, professional associations, volunteer organizations and service clubs to discuss human rights issues and to explain the work of the Commission.

A partial list of their speeches follows. Copies of these and other texts are available upon request.

Western Association of Sociology and Anthropology, Lethbridge, February, 1980. Rita Cadieux. "Do Individual Rights Threaten the Rights of the Collectivity?"

National Volunteer Association, Ottawa, April, 1980. R.G.L. Fairweather. "Volunteers and Human Rights."

Public Affairs International, Toronto, April, 1980. R.G.L. Fairweather "A Will to Face the Future"

Canadian Public Service Personnel Management Association, Ottawa, June, 1980. Rita Cadieux. "Equal Opportunities for Women: Myth or Reality?"

National Association of Canadians of Origins in India, Montreal, August, 1980. Rita Cadieux. Opening Address.

1980 Annual Industrial Relations Conference, Quebec, September, 1980. R.G.L. Fairweather. "Human Rights Legislation"

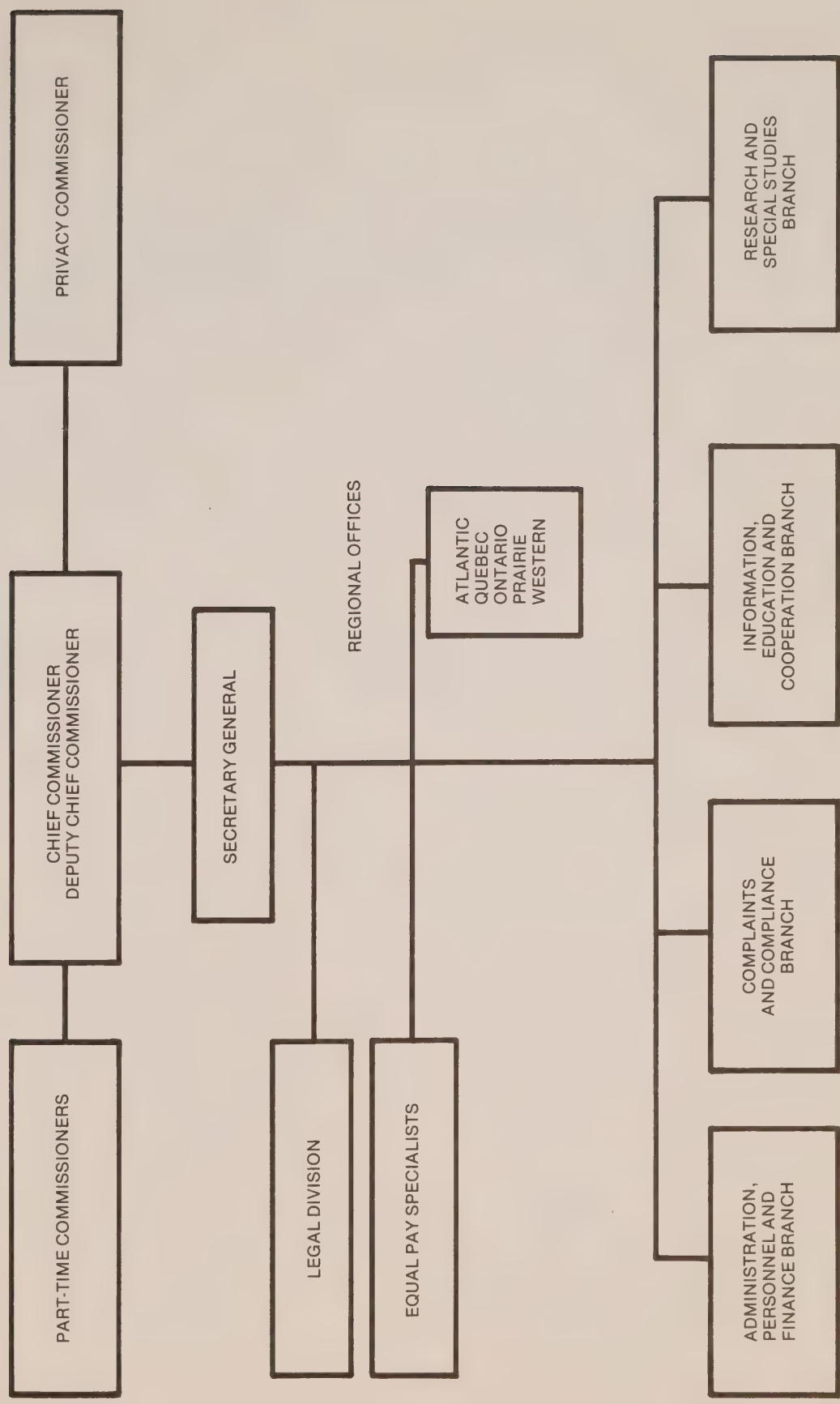
National Black Coalition, Toronto, October, 1980. R.G.L. Fairweather. "Dealing with Racial Discrimination."

Fourth Annual High School forum on Human Rights, Windsor, November, 1980. R.G.L. Fairweather. "Human Rights Obligations."

First National Farm Women's Conference, Ottawa, December, 1980. Rita Cadieux. "Do we have equal rights?"

APPENDIX H
Organization Chart

APPENDIX H
ORGANIZATION CHART



APPENDIX I

Personnel

APPENDIX I

List of Personnel

We would like to thank the following persons, who contributed to the work of the Canadian Human Rights Commission in 1980 either as staff or under contract.

Fran Aves	André Dumaine
	Peggy Dumaïs
	Lise Dumont
	Debbie Dunlop
Paul Baatz	
Randy Bauer	
Francine Beauchemin	
Pauline Beaufort	Flo Eady
John Bell	Diane Elliot
Jocelyne Beller	
Marla Benson	
Claude Bernier	Glen Farley
Hélène Bethel	Winfred Farnell
Suzanne Blais-Grenier	Anne-Marie Faubert
Gary Blake	Lucile Finsten
Lorraine Boily	Yvon Fortier
Claire Bruneau-Robitaille	Ron Friesen
Mariann Burka	Joan Fromme
Catherine Burr	
Madeleine Burstall	
	Claire Gagné
	Nancy Gagnon
Georges Carrier	Roberta Gilmour
Elizabeth Casey	Lyne Gingras
Yolande Chartrand	Laurent Godin
Jean Clayton	
George Cook	
Marcel Cote	Shirley Haggarty
Sharon Cyr	Ann Hall
	George Hamelin
	Anne Hébert
Pat Davey	Evelyne Henry
Carole De Champlain	Joyce Herling
Cindy Delage	Flemming Holm
Julien Delisle	Albert Hopkins
Diane Désormeaux	David Hosking
Reva Devins	Dallas Howe
Chris Dodge	Sandy Howell
Kathryn Doyle	Martha Hynna
Hélène Dufresne	

List of Personnel

Sally Jackson
Don Johns
Brenda Johnson
Rachelle Joly-Grondin
Russell Juriansz

April Katz
Lesley Kulhanian

Paul Lamont
Nola Landucci
Danielle Larose
Louise Last
Lorna Leader
Rebecca Leano
Anne-Marie Legault
Raymonde Lemay
Denise Lemoy
Colette Létourneau
Kathleen Lewis
Denise Lurette

Louise MacAulay
James MacKenzie

Francine McDonald
John McDonald
Danny McIntyre
Hugh McKervill

Pamela Madsen
Linda Makhoul
Rachelle Malboeuf
Micheline Marinier
Naison Mawande
Ajit Mehat
Gloria Mendleson
Michèle Méranger
Paul Mercier
Harry Monk
Anne Moore
François Morisset

Gerry Neary
Reginald Newkirk
Richard Nolan

Warren O'Connor
Bonnie O'Grady
Maryka Omatsu

Marian Palmer
Pierre Paradis
Jean Parkhouse
Michel Pitre
Linda Poirier
Pierrette Potvin
Dora Preto
Carole Primeau
Michel Proulx

Denyse Raby
Marcia Rioux
Line Rochon
Tom Ross
Anne Roy

Annabelle Sabloff-Bay
Bart Sackrule
Linda Sampson
Ed Scallen
Dieter Schachhuber
Sandra Scharff
Leslie-Ann Scheel
Lois Seeley
Diane Sessa
Magda Seydegart
Raminder Singh
Doug Smith
Josiane Soliman
Ann Steeves
Ray Stunden

List of Personnel

James Tessier
Sandra Tetu
Pat Therien
Jeannie Thomas
Anita Thompson
Shirley Trappitt
Nicole Trellert
Pierre Tremblay

Ted Ulch

Gerard Van Berkel
Rebecca Vlamis

Marie Wankam
Ethel Ward
Gail Weatherall
Sharon Wickman
Shelley Wild
Donna Wilkie
Leigh Woh-Peng
Judith Wouk

Tim Young

Gwen Zappa

Liste du personnel

James Tessier
Sandra Tetu
Pat Therien
Jeannie Thomas
Anita Thompson
Shirley Trappitt
Nicole Trellert
Pierre Tremblay

Ted Ulich

Gerard Van Berkel
Rebecca Vlamis

Marie Wankam
Ethel Ward
Gail Weatherall
Sharon Wickman
Shelley Wild
Donna Wilkie
Leigh Woh-Peng
Judith Wouk

Tim Young

Gwen Zappa

Liste du personnel

Sally Jackson
Don Johns
Brenda Johnson
Rachelle Joly-Grondin
Russell Jurlansz

Warren O'Connor
Bonnie O'Grady
Maryka Omatsu

Marian Palmer
Pierre Paradis
Jean Parkhouse
Michel Pitre
Linda Poirier
Pierrette Potvin
Dora Preto
Carole Primeau
Michel Proulx
Denyse Raby
Marcia Rioux
Line Rochon
Tom Ross
Anne Roy

Annabelle Sabloff-Bay
Bart Sackrile
Linda Sampson
Ed Scallen
Dieter Schachhuber
Sandra Scharff
Leslie-Ann Scheel
Lois Sealey
Diane Sessa
Magda Seydegart
Raminder Singh
Doug Smith
Josiane Soliman
Ann Steeves
Ray Stunden

Pamela Madsen
Linda Makhoul
Rachelle Malboeuf
Michelle Marinier
Naison Mawande
Ajit Mehat
Gloria Mendleson
Michelle Mèranger
Paul Mercier
Harry Monk
Anne Moore
François Morisset

Francine McDonald
John McDonald
Danny McIntyre
Hugh McKervill

Louise MacAulay
James Mackenzie

Paul Lamont
Nola Landucci
Danielle Larose
Louise Last
Lorna Leader
Rebecca Leano
Anne-Marie Legault
Raymonde Lemay
Denise Lemoy
Collette Létourneau
Kathleen Lewis
Denise Lurette

Liste du personnel

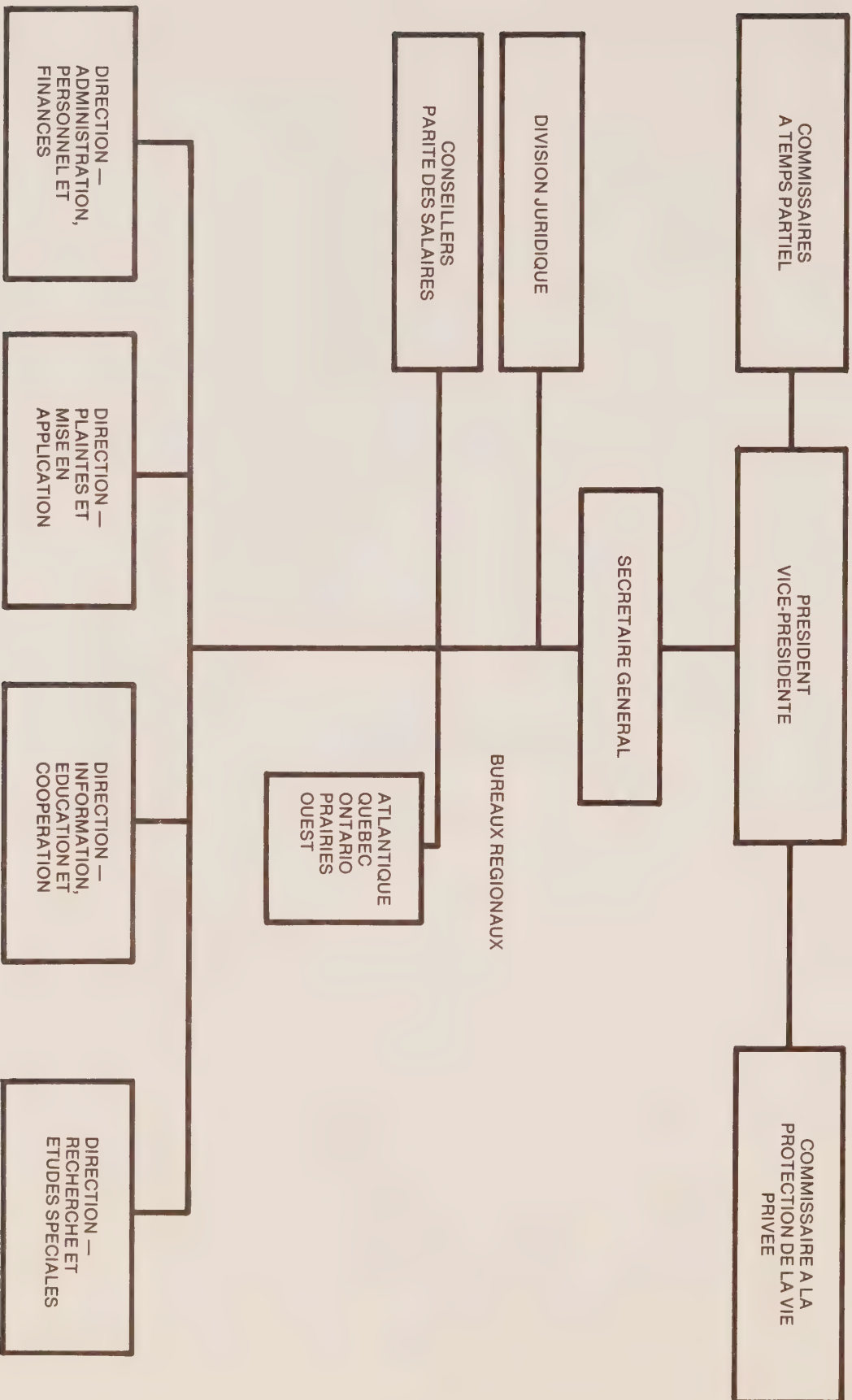
Nous désirons remercier les personnes suivantes, qui ont travaillé pour la Commission canadienne des droits de la personne, au cours de l'année 1980, en tant que personnel de la Commission ou sous contrat.

Fran Aves	Paul Batz	Paul Bauer	Francine Beauchemin	Pauline Beaufort	John Bell	Jocelyne Belier	Maria Benson	Claude Bernier	Hélène Bethel	Suzanne Blais-Grenier	Gary Blake	Lorraine Boily	Claire Bruneau-Robitaille	Marianne Burka	Catherine Burr	Madeline Burstall	Georges Carrier	Elizabeth Casey	Yolande Chartrand	Jean Clayton	George Cook	Marcel Cote	Sharon Cyr	Pat Davey	Carole De Champlain	Cindy Delage	Julien Delisle	Diane Desormaux	Reva Devins	Chris Dodge	Kathryn Doyle	Hélène Dufresne
André Dumaine	Peggy Dumais	Lise Dumont	Debbie Dunlop	Flo Eady	Diane Elliot	Glen Farley	Winfred Farnell	Anne-Marie Faubert	Lucile Finsten	Yvon Fortier	Ron Friesen	Joan Fromme	Claire Gagné	Nancy Gagnon	Roberta Gilmore	Lyne Gingras	Laurent Godin	Shirley Haggarty	Ann Hall	George Hamelin	Anne Hébert	Evelyn Henry	Joyce Herling	Flemming Holm	Albert Hopkins	David Hosking	Dallas Howe	Sandy Howell	Martha Hymna			

Liste du personnel

ANNEXE I

ANNEXE H ORGANIGRAMME



ANNEXE H

Organigramme

Suit une liste partielle des allocutions prononcées. On peut se procurer des exemplaires de ces discours et d'autres textes en en faisant la demande à la Commission.

Western Association of Sociology and Anthropology, Lethbridge, février 1980. Rita Cadieux. "Les droits individuels constituent-ils une menace pour les droits de la collectivité?"

L'Association nationale des bénévoles, Ottawa, avril 1980. R.G.L. Fairweather. "Bénévolat et droits de la personne."

Public Affairs International, Toronto, avril 1980. R.G.L. Fairweather. "Faire face à l'avenir".

L'Association canadienne de la gestion du personnel des services publics, Ottawa, juin 1980. Rita Cadieux. "Égalité des chances à l'égard des femmes, Mythe ou réalité?"

National Association of Canadians of Origins in India, Montréal, août 1980. Rita Cadieux. Discours d'ouverture.

Conférence annuelle sur les relations industrielles, septembre 1980. R.G.L. Fairweather. "Législation en matière des droits de la personne".

La ligue nationale des Noirs du Canada, Toronto, octobre 1980. R.G.L. Fairweather. "Traitement de la distinction illicite fondée sur la race".

Fourth annual High School forum on Human Rights, Windsor, novembre 1980. R.G.L. Fairweather. "Obligations qui découlent des droits de la personne".

Première conférence nationale des femmes en agriculture, Ottawa, décembre 1980. Rita Cadieux. "Avons-nous des droits égaux?"

Activités des commissaires

En 1980, les commissaires à temps partiel, Martin Aster, Ellen Schweiser, Gloria George, Walter Tarnopolsky et Malcolm MacDonell, se sont rendus dans diverses régions du pays à titre de représentants de la Commission canadienne des droits de la personne. Ils ont en outre rencontré le président, Gordon Fairweather, la vice-présidente, Rita Cadieux et le commissaire à la protection de la vie privée, Inger Hansen, afin d'examiner des rapports relatifs aux plaintes et d'établir l'orientation des politiques de la Commission.

Le ministre de la Justice ayant nommé trois nouveaux commissaires à temps partiel en octobre, la Commission profite du présent rapport pour remercier publiquement Martin Aster, Ellen Schweiser et Gloria George. Leur expérience et leurs conseils ont été des plus précieux, et leur contribution à la mise en branle des activités de la Commission a été déterminante dans l'évolution de celle-ci.

Les nouveaux commissaires à temps partiel sont Dorothy Richardson, Yude Henteloff et Louise Martin. Présents pour la première fois à une réunion de la Commission en novembre 1980, ils ont rapidement commencé à participer de diverses façons aux activités de la Commission, de concert avec Walter Tarnopolsky et Malcolm MacDonell qui ont entrepris leur second mandat.

Le président et la vice-présidente se sont présentés, au cours de l'année, devant divers groupes d'étudiants, associations professionnelles, organismes volontaires et clubs sociaux d'entraide pour discuter de questions relatives aux droits de la personne et expliquer le travail de la Commission.

Activités des commissaires

ANNEXE G

Comité consultatif national de Transport Canada sur les besoins des personnes handicapées en matière de transport

Comité consultatif du Conseil du Trésor sur l'emploi des handicapés

Comité interministériel sur le congrès mondial de Réhabilitation International et l'année internationale des personnes handicapées

- Sous-comité sur les besoins des handicapés visuels et des personnes incapables de lire les imprimés

Comité consultatif de la Commission de la capitale nationale sur les loisirs des personnes handicapées

Comité interministériel sur les droits de la personne

Comité fédéral-provincial permanent des fonctionnaires chargés des droits de la personne

NOMBRE

PUBLICATIONS

Que faire lorsqu'une plainte est logée contre vous à la CCDF 5,350

Total.....467,754

F-5 RÉUNIONS DANS LE CADRE DU PROGRAMME D'EXTENSION DES SERVICES DE LA CCDF

Edmonton (Alberta), les 18 et 19 mars 1980

Réunion publique portant sur les droits des handicapés en matière d'emploi
Réception de mémoires de la part d'organismes et de particuliers
Déjeuner avec les représentants des médias

Terre-Neuve, du 23 au 27 juin 1980
Goose Bay, Happy Valley, Gander, Grand Falls, Stephenville, Corner Brook, Cape St. George, Marystown, St. John's

Colloques

Déjeuners et entrevues avec les représentants des médias

Réunions et consultations publiques

Réception de mémoires

Affiches:	
Pensez droits!	1,400
- âge	900
- salaire différent	3,370
- situation de famille	1,100
- origine nationale ou ethnique ..	900
- état de personne gracée	1,300
- handicap physique	1,200
- race ou couleur	900
- religion	1,550
- sexe	10,300
Communiqués de presse (21)	
13,275	
Guide pour le recrutement et les entrevues	
de sélection	14,180
Droits et libertés	200
Orientation sexuelle	285
Sommaire des décisions:	
novembre	1,450
décembre/janvier	1,592
février	1,200
mars	1,100
avril/mai	1,070
juin	1,350
septembre	1,150
novembre	5,400
	14,312
La loi canadienne sur les droits de la	
personne: Information pour associations	
d'employés et syndicats	4,750
Dépliants: Pensez droits!	
- âge	8,950
- salaire différent	3,000
- situation de famille	10,250
- origine nationale ou ethnique ..	10,300
- personne gracée	4,350
- handicap physique	2,800
- race ou couleur	10,850
- religion	3,100
- sexe	10,200
	63,800

La loi canadienne sur les droits de la	29,000
personne: sommaire	290
La discrimination au Canada.....	290
Aptitudes à l'emploi: Un guide de ressource	5,392
anglais	2,400
français	7,792
Egalité pour tous au Canada	135,000
Egalité de rémunération pour les hommes et	
les femmes qui exercent des fonctions	
équivalentes - Guide d'interprétation de	
l'article 11 de la Loi canadienne sur les	
droits de la personne	11,100
Motifs de distinction illicite en matière	
d'emploi, programmes spéciaux	1,900
Comment déposer une plainte auprès de la CDDP:	
Bilingue	22,000
Chinois	1,600
Italien	2,700
Portugais	1,500
Ukrainien	3,075
	30,875
Méthodologie et principes d'application de	
l'article 11 de la Loi canadienne sur les	
droits de la personne	3,015
Bulletins:	
décembre/79	22,450
février.....	23,700
avril/juin	21,900
octobre.....	19,500
	87,500

Programmes spéciaux - Dernier diaporama de la série qui doit être prêt au début de 1981. On y explique la raison d'être de l'action positive ou du redressement progressif, ce que les programmes spéciaux ne sont pas, et comment en instaurer un.

La loi canadienne sur les droits de la personne - Description, au moyen d'exemples, de situations discriminatoires et de solutions possibles.

F-3 AUDIO-CASSETTES

Des documents publiés par la Commission, ainsi que des articles et des textes traitant des droits de la personne sont enregistrés sur cassettes à l'intention des handicapés visuels. Les cassettes sont distribuées tous les trimestres.

F-4 DISTRIBUTION DES INSTRUMENTS D'INFORMATION

PUBLICATIONS	NOMBRE
--------------	--------

Rapport annuel 1979	3,750
---------------------------	-------

Bibliographie de la Commission canadienne des droits de la personne	115
---	-----

Loi canadienne sur les droits de la personne: 25-26 Elizabeth II, Chapitre 33	2,550
---	-------

Règlement sur l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne aux régimes de prestations et notes explicatives.	3,780
--	-------

Loi canadienne sur les droits de la personne: loi fédérale contre la discrimination:	
--	--

Bilingue	15,400
----------------	--------

Chinois	1,200
---------------	-------

Italien	4,135
---------------	-------

Portugais	450
-----------------	-----

Ukrainien	3,400
-----------------	-------

	<u>24,585</u>
--	---------------

F-1 MESSAGES D'INTÉRÊT PUBLIC

Les trois messages d'intérêt public produits par l'Office national du film pour le compte de la Commission canadienne des droits de la personne ont été diffusés 681 fois au cours de l'année, ce qui représente un temps d'antenne d'une valeur totale de \$58,466. Chaque message, d'une durée de 30 secondes, a un thème différent: Jessica traite de l'égalité des chances, Guarded du respect des disparités culturelles et Kevin de la préservation d'un mode de vie.

F-2 MONTAGES AUDIO-VISUELS

Le public peut se procurer cinq montages audio-visuels d'une durée de 10 minutes, formés de diapositives et de cassettes ou bandes pour projecteurs de type Labelle.

Aptitudes à l'emploi - Portrait de six personnes, toutes devenues des spécialistes dans leur domaine malgré de graves handicaps physiques. Le diaporama incite les employeurs à découvrir, au-delà des obstacles que semble représenter l'emploi des handicapés physiques, les compétences et les talents que ceux-ci ont à offrir.

La discrimination systémique - Outil pédagogique dont l'objet est de définir la discrimination systémique (discrimination involontaire découlant de la nature même des politiques et des pratiques en vigueur au sein des organismes) et de montrer, par des exemples et des statistiques, sa portée et ses manifestations.

Parité salariale pour fonctions équivalentes - Aperçu du concept d'égalité des fonctions. Le diaporama montre combien il importe que la direction et les employés s'intéressent aux fonctions et à leur évaluation efficace plutôt qu'à l'habitude traditionnelle d'établir la valeur de l'emploi selon le sexe du titulaire.

Information, éducation et coopération

ANNEXE F

467	Demandes d'adresses, de numéros de téléphone, etc.....
1717	Demandes de documentation.....
103	Demandes d'informations juridiques.....
73	Demandes relatives à des manifestations spéciales.....
67	Études et projets spéciaux.....
587	Loi canadienne sur les droits de la personne.....
49	Renseignements au sujet de plaintes.....
386	Renvois.....
62	Autres organismes des droits de la personne.....

151	Questions d'ordre personnel - généralités.....
227	Rapports familiaux.....
7	Règlements municipaux.....
3	Traitement des animaux.....

E-4 Demandes relatives aux douanes et à l'immigration

81	Droits en matière de citoyenneté et d'immigration.....
13	Expulsion du Canada.....
27	Parainage et adoption de non-Canadiens.....
27	Passports et visas.....
16	Permis de travail.....
99	Problèmes d'immigration.....
12	Réfugiés.....

E-5 Demandes relatives aux médias

3	Disques.....
76	Emissions de radio et de télévision.....
98	Journaux, revues et publications.....
26	Publicité haineuse.....
13	Racisme.....

17	Accès à des renseignements personnels.....
18	Adhésions.....
2	Affiliations politiques, religieuses et ethniques.....
9	Alcoolisme et toxicomanie.....
11	Bilinguisme (aillleurs que dans l'emploi).....
26	Comportement de la police.....
73	Demandes d'informations juridiques.....
42	Droits à la vie privée.....
12	Droits des arrières mentaux.....
59	Droits des autochtones.....
67	Droits des consommateurs.....
19	Droits des détenus.....
27	Droits des femmes.....
47	Droits des handicapés physiques.....
27	Droits des malades.....
14	Droits des personnes âgées.....
62	Droits des travailleurs.....
29	Garderies.....
26	Harcèlement d'ordre général.....
13	Loi électorale et listes d'électeurs.....
91	Numéro d'assurance sociale.....
3	Orientation sexuelle.....
232	Problèmes financiers.....
52	Problèmes linguistiques et culturels.....

Rapports entre employeurs et employés.....	189
Redressement progressif.....	25
Refus d'emploi.....	996
Régime d'assurance-chômage.....	103
Régimes de retraite.....	179
Rétrogradation.....	71
Suspension.....	39
Traitement, salaires, commissions, pourboires.....	344

E-2 Demandes relatives aux biens et services

Biens - cartes de crédit.....	82
- formules de demande.....	6
- laissez-passer (transports).....	21
- licences et permis.....	108
- spectacles et concours.....	7
- tribunaux et lois.....	17
Installations - correctionnelles.....	36
- publiques.....	56
- récréatives.....	91
Locaux - commerciaux.....	76
- publics (gouvernementaux).....	15
- résidentiels.....	87
Rapports entre propriétaires et locataires...	476

Services - assurance sociale et assurance-maladie.....	67
- éducation.....	103
- finances.....	442
- impôts.....	75
- information.....	17
- services publics.....	185
- transports.....	119
- services privés.....	103

ANNEXE E

Nombre de demandes de services reçues du 1^{er} janvier
au 31 décembre 1980

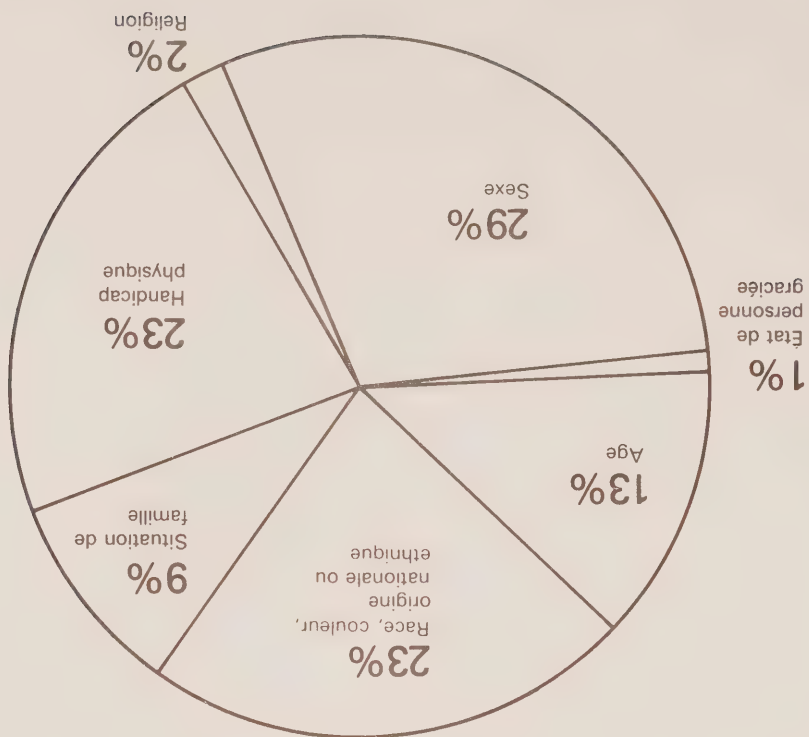
E-1 Demandes relatives à l'emploi

17	Agences (personnel).....
207	Avancement.....
267	Avantages sociaux - Congés.....
144	- Indemnités.....
18	- Indemnités de cessation de fonctions.....
48	- Invalidité.....
52	- Maternité.....
167	- Pensions et assurances.....
19	- Soins dentaires et médicaux.....
214	- Autres.....
56	Bilinguisme (dans l'emploi).....
347	Cessation d'emploi et retraite.....
89	Classification des postes.....
271	Compétences professionnelles.....
32	Conflits d'intérêts.....
17	Conventions collectives.....
45	Cotes de sécurité.....
272	Formation.....
166	Harcèlement d'ordre général.....
31	Harcèlement d'ordre sexuel.....
263	Modalités et conditions de travail.....
10	Mutation.....
43	Parité salariale.....
471	Politiques et pratiques discriminatoires.....
293	Programmes d'emploi.....

Demandes de Services

Annexe E

Répartition des plaintes par motif - 1980



Règlements et rejets par motif - 1980



Tableau 3. Motifs invoqués et articles de la Loi canadienne sur les droits de la personne cités dans les plaintes acceptées en 1980

	Refus de biens, services, locaux ou installations d'hébergement	S.06 Locaux commerciaux ou résidentiels	S.07 Emploi	S.08 Demandes d'emploi, publicité	S.09 Association d'employés	S.10 Lignes de conduite discriminatoires ou ententes	S.11 Parité salariale pour fonctions équivalentes	S.12 Avis discriminatoires	S.13 Propagande haineuses	Total des citations
Age	6		43	1	2	25				77
Race, couleur, origine nationale ou ethnique	30		56			22		1	1	110
Situation de famille	19	3	17			12				51
Handicap physique	5		79			46				130
Religion	4		6			1				11
Sexe	38		72	1	2	32	6	1		152
État de personne gracée			1							1
Total des citations	102	3	274	2	4	138	6	2	1	532
%	20%		52%			26%				98%

Nota: Le tableau ci-dessus présente une répartition du nombre de fois où chacun des neuf motifs de distinction illégitime et chacun des actes discriminatoires énumérés dans la Loi canadienne sur les droits de la personne a été cité dans les plaintes déposées au cours de l'année civile 1980. Beaucoup de plaignants citent plus d'un motif et plus d'un acte discriminatoire dans leurs plaintes. Chaque citation a été indiquée ici. Par conséquent, ces données se rapportent non pas au nombre de plaintes, mais au nombre de citations des différents motifs et actes.

ANNEXE D

Tableau 1. Répartition des plaintes par motif — 1980

	Réglées (1)	Résolues (2)	Rejetées (3)	Retirées	Total partiel dossiers fermés en 1979	Plaintes en cours d'enquête	Plaintes en cours de conciliation	Plaintes référées à un tribunal	Total partiel dossiers ouverts au 31 décembre 1980	Total des cas traités en 1979
Age	8	25	4	37	44	2	12	58	740	740
Race, couleur, origine nationale ou ethnique	18	49	16	83	82	4	1	87	170	170
Situation de famille	5	18	7	30	33	3	3	39	69	69
Handicap physique	24	24	7	55	95	10	10	115	170	170
Religion	3	5	0	8	110	34	8	152	214	214
Sexe	20	38	4	62	2	0	0	2	5	5
État de personne gracée	1	2	0	3	278	373	53	36	462	740
Total des citations	79	161	38	278	373	53	36	462	740	740

(1) Règlement après enquête, après conciliation ou par un tribunal.
(2) Issue satisfaisante aux yeux de la Commission, sans règlement légal.
(3) Non fondées, hors juridiction, périmées.

Tableau 2. Répartition des plaintes par motif et par région — 1980

	Ottawa	Région de l'Atlantique	Région du Québec	Région de l'Ontario	Région des Prairies	Région de l'Ouest	Total
Age	42	11	5	14	14	9	95
Race, couleur, origine nationale ou ethnique	55	26	14	24	21	30	170
Situation de famille	27	5	2	9	12	14	69
Handicap physique	59	16	27	14	37	17	170
Religion	7	1	2	2	3	2	17
Sexe	113	11	13	12	37	28	214
État de personne gracée	2	1	1	0	0	1	5
Total des citations	305	71	64	75	124	101	740
%	41 %	10 %	8 %	10 %	17 %	14 %	100 %

Nota: Les plaignants citent souvent plus d'un motif dans leurs plaintes. Ainsi, une femme de race noire qui aurait perdu son travail pourrait déposer une plainte comportant 4 motifs — qu'elle avait été renvoyée à cause de sa race, sa couleur, son origine nationale et ethnique et son sexe. Dans les données présentées aux tableaux 1 et 2, un seul motif par plainte a été indiqué; dans certains cas, il a été arbitrairement décidé, en fonction du dossier, de mettre un cas dans, par exemple, la catégorie "sexe" plutôt que la catégorie "situation de famille". Le chiffre total des plaintes, soit 740, représente donc le nombre réel des plaintes dont la Commission a eu à s'occuper en 1980. Il comprend les cas reportés de 1979 et tous les dossiers de plaintes ouverts en 1980.

Plaintes

ANNEXE D

État des dépenses par le Centre de Coûts pour la
 période du 1er janvier 1980 au 31 décembre 1980.

Bureau du président	\$ 297,538
Commissaire à la protection de la vie	
privée.....	85,163
Investigation des plaintes à la protection	
de la vie privée	206,170
Secrétaire général	389,311
Direction de l'information, éducation et	
coopération	526,267
Direction des plaintes et de la mise en	
application	620,835
Direction de la recherche et des études	
spéciales	220,426
Direction de l'administration, du personnel	
et des finances	846,584
Bureau régional de l'Atlantique	112,885
Bureau régional du Québec	119,948
Bureau régional de l'Ontario	146,454
Bureau régional des Prairies	171,712
Bureau régional de l'Ouest	168,719

\$3,912,012 Régime de prestations pour les employés
 355,500

Total \$4,267,512

Personnel

L'effectif est maintenu au nombre maximal permis, soit 119 années-personnes, et on procède en ce moment au recrutement afin de pourvoir en personnel le bureau d'Edmonton.

Finances

Suit un état des dépenses de la Commission canadienne des droits de la personne, par poste budgétaire, pour la période comprise entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 1980:

Traitements et salaires	\$2,556,569
Autres rémunérations	355,500
Transports et communications	336,495
Information	14,982
Services professionnels et spéciaux ..	695,603
Location	25,368
Services de réparation et d'entretien..	24,943
Services d'utilité publique,	
fournitures et approvisionnements ...	184,777
Construction et acquisition de	
terrains, bâtiments et matériel	940
Construction et acquisition de	
machines et de matériel	66,965
Toutes autres dépenses	5,370

Total des dépenses \$4,267,512

recherches précédentes, afin d'aider la Commission à évaluer ses décisions, et enfin, de vérifier les renseignements fournis par la Commission à l'égard des plaintes et des demandes reçues du public. Disposant d'un budget limité, la Direction confie au besoin certaines recherches à des spécialistes de l'extérieur engagés par contrat. L'embauchage de deux étudiants, pendant l'été, lui a ainsi permis de mener à bien plusieurs projets.

Au cours de l'année 1980, la Direction a préparé un manuel qui réunit les décisions de principe prises par la Commission canadienne des droits de la personne. Ce manuel sera mis à jour régulièrement. La Direction a aussi terminé l'étude relative à l'article 19 de la Loi canadienne sur les droits de la personne qui doit être présentée au gouvernement afin qu'il prenne une décision quant à la préparation de règlements ayant pour effet de faire inclure des clauses anti-discriminatoires dans les contrats fédéraux. De plus, elle a dirigé un projet de recherche sur les aides techniques à l'intention des handicapés physiques. On peut se procurer le rapport de cette étude en s'adressant aux bureaux de la Commission; il y est question des aides techniques visant à compenser divers types de handicap.

La Direction a continué de collaborer à l'élaboration du système informatique de la Commission, et elle a dirigé un projet de recherche sur l'utilisation des tests psychologiques par les employeurs fédéraux. Des données statistiques ont été recueillies concernant les femmes sur le marché du travail et les sources d'information sur les programmes d'action positive pour les femmes, les autochtones et les handicapés.

C.5 Administration

Administration générale

En collaboration avec le ministère des Travaux publics, on procède maintenant à l'installation du bureau régional d'Edmonton qui desservira l'Alberta et les Territoires du Nord-Ouest. Situé dans le Liberty Building sur l'avenue Jasper, ce bureau doit ouvrir ses portes le 1^{er} avril 1981.

La Direction de la recherche et des études spéciales a pour principale fonction de procéder à des recherches et à des analyses dans les divers secteurs des droits de la personne, en vue d'aider la Commission et son personnel à prendre des décisions. À ce titre, il lui incombe plus précisément d'effectuer des recherches pour répondre aux questions soulevées au cours du traitement de plaintes ou aider la Commission à exprimer son opinion sur des sujets précis, d'approfondir des questions de grande envergure afin de satisfaire aux besoins futurs en matière d'information; en plus, il lui appartient d'analyser des questions de principe en se fondant sur les résultats de

C.4 Direction générale de la recherche et des études spéciales

Edifice Liberty
10506 Avenue Jasper
Pièce 416, 4^e étage
Edmonton, Alberta
T5J 2W9

En 1980, la Commission a réussi à obtenir les ressources nécessaires à la création d'un sixième bureau, à Edmonton. Les travaux de planification et de préparation ont aussitôt débuté, et le nouveau bureau doit ouvrir ses portes le 1^{er} avril 1981, à l'adresse suivante:

Bureau de la région de l'Alberta et du Nord-Ouest (Edmonton)

Dans le cadre du règlement des plaintes, les agents des droits de la personne donnent des cours de formation avec le personnel des organismes relevant de la compétence fédérale.

Le personnel a organisé des ateliers avec les employés et les syndicats à Terre-Neuve et à l'Île-du-Prince-Édouard, et il a participé à plus de 70 conférences et séances de formation à divers endroits de la région. Le bureau de l'Atlantique coopère avec les commissions provinciales des droits de la personne ainsi qu'avec la Commission de la fonction publique et Emploi et Immigration Canada, au programme d'emploi pour les Noirs.

Bureau de la région de l'Ontario (Toronto)

Le bureau de Toronto est celui où l'engagement communautaire est le plus important, comme le prouvent les quelque 3,333 demandes de renseignements ou de services traitées en 1980, dont bon nombre ont exigé une intervention officielle ou un renvoi de la part du personnel de la CCDP. Trente et une plaintes ont été soumises aux commissaires. Le bureau de l'Ontario a participé à des séminaires avec des syndicats et des employeurs, et il a continué à étendre ses rapports avec les groupes ethniques, les organisations communautaires et les organismes.

Bureau de la région du Québec (Montréal)

Le bureau de Montréal, ayant été forcé de fonctionner sans les services d'enquêteurs pendant plusieurs mois en 1980, n'a donc pu s'occuper des plaintes; le personnel est maintenant en place, et l'on a recommencé à rendre compte des plaintes traitées au cours des derniers mois de l'année.

Néanmoins, le bureau du Québec a continué à créer des liens avec la collectivité, organisant des rencontres avec des représentants de syndicats, de groupes ethniques, d'organisations s'intéressant aux handicapés et de groupes universitaires. Des discussions ont aussi eu lieu avec des conseillers en matière d'emploi d'Emploi et Immigration Canada, des responsables du programme d'égalité d'accès à l'emploi de plusieurs ministères et des représentants du secteur privé.

Bureau de la région de l'Atlantique (Halifax)

Dans le bureau régional de l'Atlantique, 100 demandes de renseignements ou de services sont reçues en moyenne chaque mois. En 1980, 31 demandes de ce genre ont abouti à des plaintes officielles qui ont fait l'objet d'une enquête, 9 cas ont été réglés à l'amiable et on a eu recours à de bons offices dans 11 autres cas.

Bureau de la région de l'Ouest (Vancouver)

L'accumulation de travail dans cette région a grandement diminué, 59 enquêtes ayant été menées à bien. Plus de 2,000 demandes de renseignements ou de services ont été traitées au cours de 1980. Le personnel s'est engagé au niveau communautaire, participant à des émissions de radio et à des tables rondes ainsi qu'à des manifestations communautaires, notamment des festivals religieux ethniques. Un conseil consultatif de l'emploi prépare en ce moment un document de travail sur l'emploi en Colombie-Britannique, avec l'aide de la CDDP. Le bureau a élaboré un programme de formation pour un stagiaire autochtone dans le cadre du Programme des carrières du Nord, et il a aussi organisé un stage pratique pour des étudiants en travail social de l'université de la Colombie-Britannique.

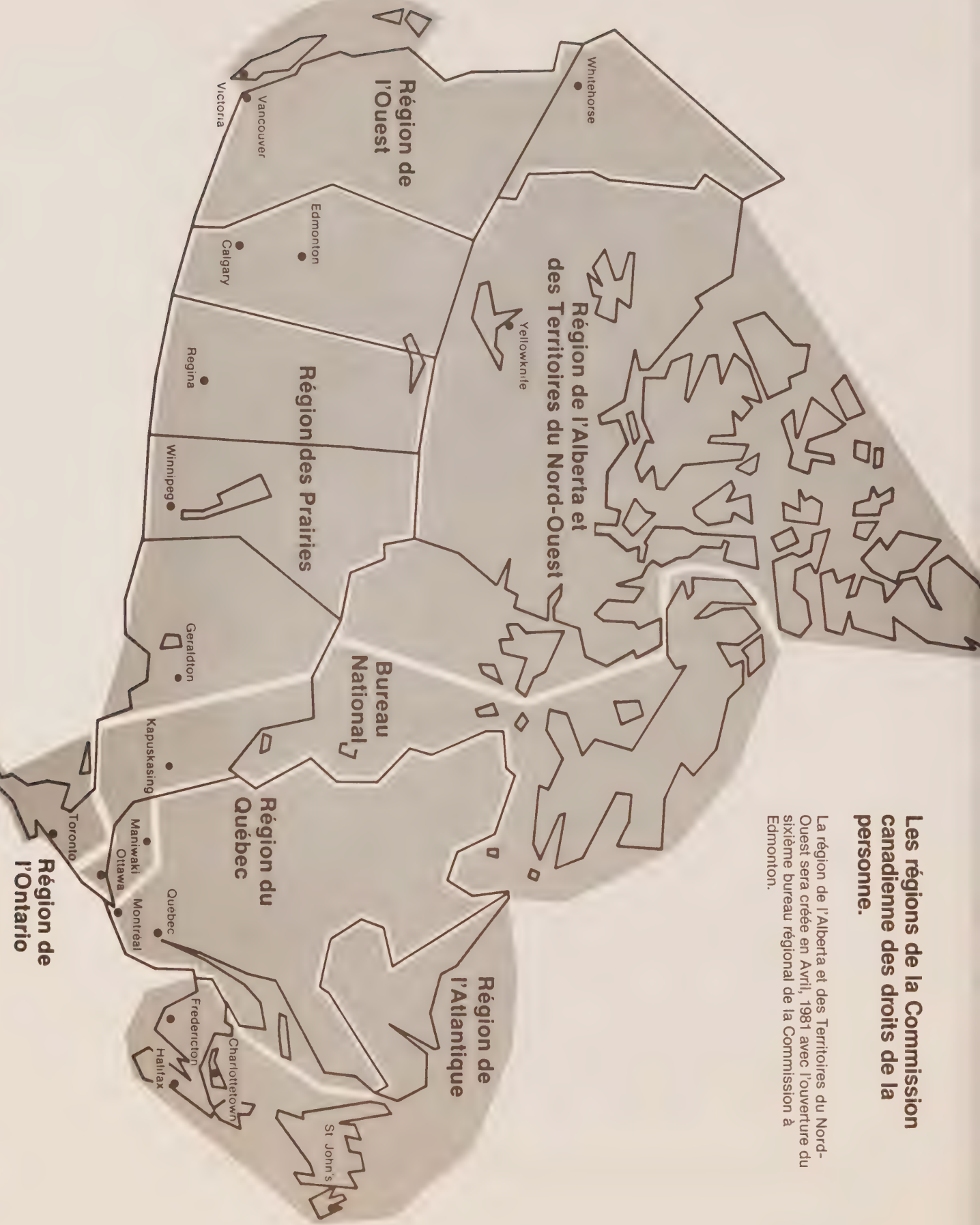
Bureau de la région des Prairies (Winnipeg)

Le bureau des Prairies a fait rapport de 51 plaintes en 1980, dont les deux tiers ont été soumis à la conciliation en vue d'un règlement. Le nombre des plaintes reçues y est fort important; à la fin de 1980, 93 cas étaient à l'étude et plus de 1,200 demandes de renseignements ou de services avaient été traitées.

Le personnel a participé à un certain nombre de conférences et d'ateliers, dont l'assemblée annuelle de la Coalition of Provincial Organizations of the Handicapped, l'atelier consacré à la Loi sur les Indiens (Sioux Lookout), la conférence de la Commission canadienne des pensions sur l'égalité de rémunération, le congrès mondial sur la réhabilitation, la conférence des chefs sur le traité n° 3, et le comité interministériel du programme de promotion de la femme de la Commission de la fonction publique.

Les régions de la Commission canadienne des droits de la personne.

La région de l'Alberta et des Territoires du Nord-Ouest sera créée en Avril, 1981 avec l'ouverture du sixième bureau régional de la Commission à Edmonton.



Plus de 13,000 demandes de renseignements ont été adressées à la Commission en 1980, parmi lesquelles environ 350 ont été acceptées à titre de plaintes officielles après une enquête préliminaire. De ce nombre, 30 p. 100 ont été traitées par l'administration centrale et 70 p. 100 par les cinq bureaux régionaux de la Commission. Environ 260 cas ont été considérés comme clos après enquête, conciliation ou intervention d'un tribunal. Quelque 45 p. 100 des plaintes déposées devant les commissaires ont été rejetées parce qu'elles étaient non fondées, et environ 35 p. 100 ont été réglées. Cinq pour cent ont été soumises à un tribunal et les autres ont été, ou bien réglées avant qu'on ait pu prendre une décision à leur sujet, ou bien retirées.

Cette année, il a été possible d'observer une évolution dans la façon dont les défenseurs les plus importants réagissent devant la Commission. Plusieurs grandes organisations ont exprimé le désir de collaborer avec nous afin de conformer leurs politiques et leurs pratiques aux dispositions de la loi canadienne sur les droits de la personne. L'intérêt manifesté par les employeurs nous a poussé à créer un nouveau service, celui de la discrimination systémique dont il est question au numéro 3.4.1 du présent rapport. Étant à la fois en mesure de nous occuper des plaintes individuelles et d'effectuer l'analyse systémique des politiques d'ensemble, nous pourrions aborder tous les aspects de la discrimination.

C.3 Bureaux régionaux

Les cinq bureaux régionaux (il y en aura bientôt un de plus) de la Commission canadienne des droits de la personne s'occupent de recevoir et d'étudier les plaintes, de renseigner le public et d'assurer la liaison avec les collectivités.

Nous avons pu augmenter le personnel de nos bureaux régionaux et prendre des dispositions pour la création d'un nouveau bureau à Edmonton qui desservira la région de l'Alberta et du Nord-Ouest. Ces améliorations étaient absolument nécessaires. Les bureaux régionaux étant en contact direct avec les gens qui ont besoin de nos services, il faut leur fournir toutes les ressources dont nous pouvons disposer.

C.2 Direction générale des plaintes et de la mise en application

La Partie III de la Loi canadienne sur les droits de la personne indique de quelle façon la Commission doit traiter les plaintes et décrit les pouvoirs d'enquête et de conciliation qui lui sont conférés.

Depuis le début de ses opérations en mars 1978, la Commission a reçu près de 1,000 plaintes officielles. Étant donné l'importance du nombre de cas à traiter, les renseignements concernant les plaintes ont été informatisés, et un service de contrôle a été créé pour vérifier que tous les renseignements pertinents sont recueillis et incorporés dans un système intégré. Nous sommes donc maintenant mieux en mesure d'assurer le suivi des règlements, de coordonner l'étude des plaintes relatives à la discrimination systémique, de planifier et de préparer des objectifs, et d'avoir des relations cohérentes et suivies avec les nombreux employeurs relevant de la compétence fédérale.

En général, les plaintes portent sur les pratiques d'emploi plutôt que sur la fourniture de biens et de services. Étant donné la décentralisation des opérations de la plupart des employeurs importants avec lesquels la Commission a des rapports, les décisions en matière de politique étant prises au niveau de l'administration centrale, nous avons nommé des coordonnateurs -- selon la région où le bureau principal du défendeur est situé -- pour les plaintes qui sont déposées contre eux. Certains défendeurs ont aussi chargé des coordonnateurs de traiter avec nous, afin d'assurer plus d'uniformité et de

Le service des plaintes et de la conciliation de cette direction générale est chargé de suivre les plaintes depuis le premier contact avec le plaignant éventuel jusqu'au moment où le dossier est clos ou renvoyé au tribunal. Les agents sont en rapports directs avec les plaignants et les défendeurs, effectuent des enquêtes, rédigent des rapports, font des recommandations à la Commission et, dans les cas qui n'ont pu être réglés en cours d'enquête, font office de conciliateurs.

Elle s'occupe aussi de leur montrer comment la loi s'applique dans le cas de leur organisation, en insistant sur les frais qu'entraîne la discrimination sur les plans humain et financier. La Direction générale suggère des mesures correctives et évalue celles qui ont déjà été prises. Elle s'occupe enfin d'offrir des programmes d'éducation qui peuvent avoir fait l'objet d'une entente dans le cadre du règlement de plaintes.

Pour remplir ces fonctions, la Direction générale a recours à des spécialistes dans les domaines suivants :

Information: la principale responsabilité du service en question est de communiquer avec le public et les organes d'information, et d'évaluer les répercussions des programmes d'information sur le public canadien. Il observe et analyse les tendances témoignant d'un changement d'attitude, par exemple en ce qui a trait au respect des droits individuels et à la lutte contre les préjugés. En outre, le service produit des aides didactiques, sous forme écrite ou audio-visuelle, à l'intention du public.

Éducation: le service oeuvre auprès des employeurs relevant de la compétence fédérale et auprès des ministères et des sociétés de la Couronne, afin d'élaborer des programmes d'information et d'éducation pour leurs employés ou leurs clients. Il fait connaître aux employeurs leurs droits et leurs responsabilités et les aide, au besoin, à prévenir et à supprimer la discrimination. De plus, le service supervise les programmes ayant fait l'objet d'une entente dans le cadre du règlement de plaintes.

Coopération: le service s'occupe des groupes communautaires ainsi que des associations d'employés et des syndicats. Il leur offre des programmes adaptés à leurs besoins particuliers. À l'intention des syndicats, plus particulièrement, il offre des programmes portant sur les droits de la personne dans le cadre des conventions collectives et des politiques syndicales. Le service fournit aussi des conseils et de l'aide à divers groupes ethniques, organisations pour personnes handicapées, groupes féminins, autochtones et autres.

ANNEXE C

Rapports des directeurs

C.1 Direction générale de l'information, éducation et coopération

La Direction générale de l'information, éducation et coopération s'occupe d'exercer les fonctions préventives qui reviennent à la Commission en vertu de l'alinéa 22(1)(a) de la Loi canadienne sur les droits de la personne et dont l'objet est "d'élaborer et d'exécuter des programmes de sensibilisation publique touchant les principes énoncés à l'article 2," (c'est-à-dire l'égalité des chances, indépendamment des considérations fondées sur les neuf motifs de distinction illicite), "la présente Loi et le rôle et les activités que celle-ci lui confère".

Dans le domaine de l'emploi, la Loi canadienne sur les droits de la personne touche environ 11,2 p. 100 de la population active canadienne et environ 700 employeurs relevant de la compétence fédérale. Pour ce qui est de la fourniture de biens et de services, tous les Canadiens sont protégés contre la discrimination que pourraient exercer les organismes fédéraux et le secteur privé de compétence fédérale.

La Direction générale de l'information, éducation et coopération a mis sur pied des programmes d'information et d'éducation visant les banques à charte, les sociétés de transport et de communication - par exemple les compagnies aériennes, les compagnies de chemin de fer, de téléphone, de radio et de télévision - et les ministères et organismes fédéraux. Ces programmes ont des répercussions sur les employés et les syndicats ainsi que sur les employeurs. Le travail de la Direction générale consiste à renseigner les gens sur leurs droits et leurs responsabilités et à les convaincre de supprimer ou de prévenir la discrimination en effectuant les changements nécessaires à leurs procédures et pratiques établies.

Rapports des directeurs

ANNEXE C

La Commission a jugé qu'il était raisonnable de faire une exception dans le cas des travailleurs autonomes qui satisfaisaient aux conditions prévues dans cet article.

6.

La distinction fondée sur l'âge au paragraphe 11(1) en vertu duquel les employés et les travailleurs autonomes ne sont tenus de contribuer au régime que pendant la période comprise entre le moment où ils atteignent 18 ans et celui où ils atteignent 70 ans, à moins qu'ils ne soient empêchés ou exemptés de le faire en application d'autres dispositions du Régime de pensions du Canada.

La Commission a jugé qu'il était raisonnable de faire cette distinction, étant donné la relation générale qui existe entre les cotisations et les prestations en vertu de la Loi.

Ces démarches avaient trait principalement aux critères régissant le paiement de prestations au conjoint survivant avant qu'il atteigne l'âge de 65 ans. Si le conjoint survivant est âgé de moins de 45 ans au décès du cotisant, il n'a droit à la pleine pension de survivant que s'il est invalide ou s'il a des enfants à charge. Autrement, la pension est réduite de 1/120 par mois pour le nombre de mois restant à courir avant que le conjoint survivant n'atteigne 45 ans. Dans ces circonstances, le conjoint survivant de moins de 35 ans n'est pas invalide et n'a pas d'enfants à charge. D'autres réductions ont lieu si les conditions qui rendaient le conjoint admissible à la pension de survivant ne s'appliquent plus avant que celui-ci n'atteigne 45 ans, c'est-à-dire s'il n'est plus invalide ou n'a plus d'enfants à charge ou s'il réunit ces deux conditions, selon le cas.

Préoccupée par la discrimination fondée sur l'âge à laquelle donne lieu ce paragraphe, la Commission désire attirer l'attention du Parlement là-dessus.

4.

Le paragraphe 62(3), qui prévoit la cessation de la pension de survivant lorsque le conjoint survivant se remarie, devrait être abrogé.

La Commission a aussi relevé les autres cas suivants de distinction à propos desquels elle a convenu de ne pas recommander de modifications dans le présent rapport.

5.

En vertu de la distinction fondée sur la religion qu'on retrouve à l'article 10.1, les travailleurs autonomes appartenant à une secte religieuse reconnue en tout ou en partie et remplissant certaines conditions prévues par la Loi peuvent choisir de ne pas contribuer au régime tandis que d'autres travailleurs autonomes sont tenus de le faire.

Dans l'optique de ce qui précède, la Commission canadienne des droits de la personne estime que les dispositions suivantes du Régime de pensions du Canada ne sont pas conformes aux principes énoncés à l'article 2 de la Loi canadienne sur les droits de la personne, sous réserve des exceptions et des restrictions prévues aux articles 14 à 18 de cette dernière Loi et de ses règlements d'application:

1. Le paragraphe 43(1), d'après sa définition d'enfant à charge, exclut un enfant qui a été marié n'importe quand et par cela exclut l'enfant en question de toutes prestations payables à l'égard de l'enfant à charge; cette définition devrait être amendée en supprimant les mots "qui n'a jamais été marié".

2. Les articles 53.1 et 53.2, qui prévoient la division entre anciens conjoints, à certaines conditions, des gains non ajustés ouvrant droit à pension (sur lesquels sont fondés les crédits de prestations), dans les cas où il y a eu jugement définitif de divorce ou jugement de nullité du mariage. Bien que les mariages de fait soient reconnus aux fins du paiement de prestations au conjoint survivant en vertu du Régime de pensions du Canada, il n'est pas prévu de division des gains non ajustés ouvrant droit à pension lorsque prend fin un mariage de fait.

Il faudrait modifier la Loi pour y prévoir la même division des gains non ajustés ouvrant droit à pension quand prend fin un mariage légitime ou un mariage de fait, et pour y prévoir qu'une entente de séparation constitue une preuve suffisante de la fin du mariage.

3. Le paragraphe 56(1), détermine le montant de la pension payable au conjoint survivant, et renferme des dispositions établissant une distinction entre les conjoints en fonction de leur âge. Ces dispositions ont fait l'objet de démarches auprès de la Commission.

ANNEXE B

Le Régime de pensions du Canada :

Rapport présenté en application des articles
47 et 48 de la Loi canadienne sur les droits de la
personne

La Commission canadienne des droits de la personne a le plaisir de présenter ce rapport sur le Régime de pensions du Canada qui a été adopté en 1965 en vue d'instituer au Canada un régime général de pensions de vieillesse et de prestations supplémentaires payables aux cotisants et à leur égard.

Bien que les dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne ayant trait à la discrimination ou exercée en matière de caisses ou de régimes de retraite ou de pension ne visent pas les caisses ou les régimes établis par une loi du Parlement adoptée avant le 1^{er} mars 1978, la Commission canadienne des droits de la personne est habilitée à poursuivre l'étude des lois en question et à faire rapport au ministre de la Justice sur toute disposition de l'une ou l'autre d'entre elles qui, à son avis, ne cadre pas avec les principes énoncés à l'article 2 de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

C'est ainsi qu'un rapport spécial a été présenté le 28 mai 1980 sur certaines des lois qui établissaient des caisses ou des régimes de retraite ou de pension à l'intention de fonctionnaires fédéraux. On y faisait remarquer que, compte tenu du fait qu'il n'est pas toujours mauvais de faire certaines distinctions fondées sur l'âge, le sexe, la situation de famille ou un handicap physique dans les régimes de pension et d'assurance, ou que ces distinctions ne sont pas toujours très apparentes, la Loi énumère quelques exceptions aux règles générales. En outre, le gouverneur en conseil est autorisé à prévoir par règlement d'autres cas d'exception à l'application de ces règles aux régimes de pension et d'assurance. Le Règlement sur l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne aux régimes de prestations a ainsi été établi par le gouverneur en conseil le 11 janvier 1980 (C.P. 1980-166) et est entré en vigueur le 1^{er} mars suivant.

ANNEXE B

Le Régime de pensions du Canada :

Rapport présenté en application des articles
47 et 48 de la Loi canadienne sur les droits de la
personne

Article 39

Un certain nombre de personnes dont le nom figure sur la liste des membres possibles ont demandé que la Commission désigne le président du tribunal lorsque celui-ci doit compter plus d'un membre. La Commission interprète l'article comme lui accordant ledit pouvoir mais dans le but d'éliminer tout doute, il faudrait donc modifier l'article 39 pour qu'il autorise expressément la Commission à désigner le président du tribunal.

Article 20

"Handicap physique", dans la version anglaise, désigne toute infirmité, etc., découlant de "bodily injury, birth defect or illness". La version française ne renferme aucune allusion à la maladie; il faudrait donc la modifier.

En outre, pour ce qui a trait à l'article 20, on nous a informés que l'expression "chien d'aveugle" se rapporte proprement dit seulement aux animaux entraînés par un établissement spécifique et que l'expression "chien-guide" est une expression plus appropriée.

Paragraphe 22(2)

Dans le corps du texte de la version française, il est question d'"ordonnances" et, dans la marge, de "directives". Il faudrait donc faire le changement qui s'impose.

Article 32

Selon cet article, les individus ou groupes d'individus peuvent déposer une plainte. Il n'est pas clair si cela comprend les syndicats en tant que tels. Une modification s'impose donc pour faire en sorte que les syndicats puissent déposer une plainte au nom de quelques-uns ou de l'ensemble de leurs membres.

Article 37

L'alinéa 37(1)(a) se lit comme suit :

"37(1) ... (a) settled in the course a) la procédure of investigation by d'enquête an investigator". échoue.

Advenant une révision de la Loi, il faudrait niveler l'écart de sens entre les deux versions en modifiant la version française.

Selon cet article, les entrepreneurs peuvent être assujettis à des conditions et modalités prévoyant l'interdiction des actes discriminatoires visés aux articles 5 à 13. Nous croyons qu'il serait préférable de parler des articles 5 à 15, ce qui permettrait aux entrepreneurs de bénéficier de la protection offerte à l'article 14 et de mettre en oeuvre des programmes spéciaux.

Article 19

La version anglaise renferme l'expression "bona fide occupational requirement" à laquelle correspond "exigences professionnelles normales" dans la version française. Cette dernière expression a une portée beaucoup plus générale que son équivalent anglais qui se rapproche davantage de la terminologie retenue dans les diverses lois canadiennes et américaines relatives à la discrimination. Étant donné que l'expression "bona fide" est acceptable autant en français qu'en anglais, il faudrait la substituer au mot "normales" dans la version française.

Article 14(a)

Selon la version anglaise de la Loi, constitue un acte discriminatoire le fait de publier ou de divulguer "any notice, sign, symbol, emblem or other representation". Or, l'équivalent de "other representation" ne figure pas dans la version française. Il faudrait donc modifier celle-ci en conséquence.

Article 12

Dans la version anglaise, il n'est pas clair si les associations d'employeurs sont touchées. Dans la version française, il est clair qu'elles ne le sont pas. Or, un certain nombre d'employeurs relevant de la compétence fédérale se regroupent aux fins des relations de travail. Les associations ainsi formées émettent des chèques de paye, interprètent des conventions collectives et ainsi de suite. Il faudrait modifier la Loi pour faire en sorte qu'elle vise également ces associations.

Annexe A

MODIFICATIONS DE CARACTÈRE TECHNIQUE À LA LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

En plus des modifications proposées en 1979 et au chapitre I du présent rapport, la Commission recommande que soient apportées les corrections suivantes à la loi canadienne sur les droits de la personne :

Paragraphe 9(1) et (2)

A l'article 9(1) de la Loi, qui traite des associations d'employés, il est question uniquement des adhérents, ce qui pourrait laisser croire que seuls ces derniers ont le droit de déposer une plainte contre leur syndicat. Or, en application de la "formule Rand" à laquelle on accepte de soumettre les relations de travail dans la sphère de compétence fédérale, les personnes qui n'adhèrent pas au syndicat sont tenues de verser des cotisations et bénéficient des mêmes avantages que les adhérents, bien qu'elles ne deviennent pas membres du syndicat en question. Il y aurait donc lieu de modifier l'article 9 de manière à englober toutes les personnes qui bénéficient des avantages d'une convention collective.

Article 10

L'article 10 de la Loi se lit comme suit :

En anglais

"(10) It is not a discriminatory practice for an employer or an employee organization..."

En français

"(10) Constitue un acte discriminatoire le fait pour l'employeur ou l'association d'employés..."

MODIFICATIONS DE CARACTÈRE TECHNIQUE À LA LOI
CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

Annexe A

certain nombre de dispositions établissant des distinctions fondées sur l'âge et la situation de famille, distinctions qu'interdit le Règlement concernant l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne aux régimes de prestations.

En outre, nous y faisons des observations sur les dispositions des lois susmentionnées ainsi que de la Loi sur les juges, de la Loi sur les allocations de retraite des membres du Parlement et de la Loi sur la pension spéciale du service diplomatique ayant trait aux prestations payables aux survivants d'employés ou d'anciens employés décédés. Ces dispositions sont, à notre avis, incompatibles avec les principes énoncés à l'article 2 de la Loi, mais puisqu'elles visent des événements survenus après le décès de l'employé ou de l'ex-employé, elles ne peuvent faire l'objet d'une plainte en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Nous recommandons notamment dans le rapport de retirer de ces lois les distinctions fondées sur la situation de famille en autorisant la poursuite du versement de la pension de survivant au veuf ou à la veuve qui se remarie, et en permettant le versement d'une telle pension même à l'enfant qui est marié.

On peut obtenir des exemplaires du rapport en s'adressant à la Commission.

Dans ledit rapport spécial, nous signalons les dispositions de la Loi sur la pension de la fonction publique et du Règlement y afférent, ainsi que de la Loi sur la pension de retraite de la Gendarmerie royale du Canada qui nous paraissent incompatibles avec les principes énoncés à l'article 2, sous réserve des articles 14 à 18 de la Loi canadienne sur les droits de la personne et du règlement concernant l'application de cette dernière aux régimes de prestations. Nous mentionnons en particulier un

En mai 1980, nous avons transmis au ministre de la Justice, en application du paragraphe 47(2) de la Loi, un rapport spécial sur les lois établissant des régimes de retraite à l'intention des fonctionnaires fédéraux. Étant donné que le gouvernement en était à étudier ces lois, il nous a paru urgent de présenter ce rapport avant la publication de ce rapport annuel.

4.5 Rapport présenté au ministre de la Justice en vertu des articles 47 et 48 de la Loi canadienne sur les droits de la personne

La Commission canadienne des droits de la personne reconnaît qu'il est bon de prévoir une période de consolidation de l'exploitation agricole. Cependant, nous recommandons d'adopter des critères non discriminatoires pour déterminer l'admissibilité à un prêt de consolidation d'entreprise agricole et, en particulier, d'éliminer la limite d'âge de 35 ans.

Conformément à la Loi sur le crédit agricole, les personnes désirant emprunter de l'argent de la Société du crédit agricole doivent avoir comme principale occupation l'agriculture et, si leur demande de prêt est acceptée, cesser de travailler à l'extérieur de la ferme. Sont exceptés les jeunes fermiers de moins de 35 ans qui peuvent conserver un emploi à l'extérieur de la ferme pendant une période de cinq ans, afin de rentabiliser leur ferme avant d'être obligés d'abandonner les autres sources de revenu.

Selon la décision en question, dont on peut se procurer un exemplaire en s'adressant à la Commission canadienne des droits de la personne, ces deux dispositions de la Loi de l'impôt sur le revenu sont discriminatoires. Le tribunal y analyse un certain nombre de conséquences que pourrait avoir leur modification au niveau de la politique sociale.

La Commission canadienne des droits de la personne croit que les hommes ont autant le droit que les femmes de réclamer une déduction au titre des frais de garde d'enfants. Le fait de leur refuser ce droit perpétue une vision politique de la famille qui n'est plus solidement ancrée dans la réalité. Il est injuste envers les hommes comme envers les femmes de prétendre que l'épouse s'occupera nécessairement des enfants sans qu'il n'en coûte rien à son mari, à moins qu'elle ne soit en institution ou qu'elle n'ait légalement renoncé à la garde des enfants. Cette supposition, qu'on peut qualifier de discriminatoire, contribue à perpétuer certaines attitudes négatives envers les femmes qui travaillent ou qui poursuivent leurs études, et elle pénalise les hommes qui n'ont pas le droit de réclamer une déduction substantielle.

La Commission croit aussi que le contribuable qui pourvoit aux besoins de son conjoint en chômage, empêchant ainsi ce dernier de tomber à la charge de l'État, devrait bénéficier de tous les avantages pertinents prévus par la Loi de l'impôt sur le revenu, que l'union soit légitime ou non.

4.4. Recommandation visant à faire modifier la Loi sur le crédit agricole

La Commission canadienne des droits de la personne recommande au Parlement

DE MODIFIER LA LOI SUR LE CRÉDIT AGRICOLE,
AFIN D'ÉLIMINER TOUTE DISTINCTION FONDÉE
SUR L'ÂGE.

Le mémoire portait principalement sur deux clauses que la Commission cherchait à faire améliorer. De l'avis de celle-ci, la clause 1 de la charte proposée ouvrait la porte à des restrictions trop générales des droits. D'un autre côté, la clause 15 était formulée de façon à n'offrir que des garanties restreintes contre la discrimination.

Le 12 janvier 1981, le ministre de la Justice a présenté des propositions de modifications à la charte des droits qui, d'une part, reprenaient presque intégralement nos recommandations concernant la clause 1 et, d'autre part, amélioreraient grandement la formulation de la clause 15.

4.3 **Recommandation visant à faire modifier la Loi de l'impôt sur le revenu**

La Commission canadienne des droits de la personne recommande au Parlement

DE MODIFIER LA LOI DE L'IMPÔT SUR LE
REVENU AFIN QU'IL NE SOIT PLUS FAIT DE
DISTINCTION ENTRE LES HOMMES ET LES
FEMMES QUI RÉCLAMENT UNE DÉDUCTION SUR
LEUR REVENU IMPOSABLE AU TITRE DES FRAIS
DE GARDE D'ENFANTS ET ENTRE LES CONJOINTS
LÉGITIMES ET LES CONJOINTS DE FAIT QUI
RÉCLAMENT L'EXEMPTION DE PERSONNE MARIÉE.

En 1980, un tribunal des droits de la personne a rejeté quatre plaintes de discrimination alléguant l'inégalité de traitement entre contribuables fondée sur le sexe ou la situation de famille. Le tribunal a fait valoir qu'il appartenait au Parlement de réexaminer ses dispositions législatives par lesquelles les hommes se voient refuser, au chapitre des frais de garde d'enfants, des déductions fiscales accordées aux femmes, ou en vertu desquelles les personnes ayant un conjoint à charge sans être légalement mariées n'ont pas droit à l'exemption de personne mariée.

4.0 Démarches au gouvernement

4.1 Comité spécial concernant les invalides et les handicapés

Le 16 juillet 1980, le président de la Commission, Gordon Fairweather, a témoigné devant le Comité spécial de la Chambre des communes concernant les invalides et les handicapés.

Après avoir déclaré aux membres du comité que le défaut de la part du Canada de répondre aux besoins des invalides et des handicapés témoignait d'une absence de volonté nationale à ce chapitre, il les a exhortés à appuyer une modification de la Loi canadienne sur les droits de la personne visant à offrir aux invalides une meilleure protection contre les traitements injustes.

Il a particulièrement insisté sur le fait qu'il ne fallait pas retarder l'adoption de cette modification par d'autres études de coûts, soutenant qu'il était possible de prendre des mesures raisonnables sans imposer de fardeau trop lourd aux particuliers ou au gouvernement.

Dans un rapport provisoire déposé en octobre 1980, le comité a accordé son appui aux recommandations de la Commission.

4.2 Comité spécial mixte de la Constitution du Canada

Des représentants de la Commission canadienne des droits de la personne ont témoigné devant le Comité mixte de la Constitution, le 14 novembre 1980. Ils l'ont dite en faveur de l'enrichissement d'une charte des droits comme mesure nécessaire de protection des droits et libertés et comme moyen d'affirmer des valeurs nationales.

En conformité avec la partie de son mandat qui l'autorise à adopter des mesures destinées à prévenir la discrimination, la Commission a lancé un certain nombre de projets à caractère éducatif en collaboration avec des organismes nationaux, ethniques ou raciaux, des syndicats de fonctionnaires et de cheminots et des organismes représentant les handicapés physiques.

Nous avons aussi organisé un certain nombre de séminaires ayant trait au règlement de plaintes, et en avons coordonné d'autres en collaboration avec des syndicats et(ou) des employeurs.

A mesure qu'elle acquiert de la compétence et qu'elle étend le réseau de ses relations, la Commission s'oriente de plus en plus vers des projets d'information et d'éducation intensifs qu'elle lance avec des syndicats, des employeurs et des groupes disposés à collaborer pour informer leurs membres ou leurs employés de leurs droits et de leurs responsabilités en vertu de la Loi.

L'un des aspects courants de notre travail consiste à répondre aux demandes de renseignements et à entretenir un réseau de relations avec le secteur non gouvernemental et avec les commissions provinciales des droits de la personne.

Les séances de la Commission ont généralement lieu à Ottawa, mais deux d'entre elles se sont déroulées respectivement à Edmonton et à Saint-Jean (T.-N.) pour permettre aux commissaires de prendre connaissance par eux-mêmes des préoccupations et des problèmes des gens qu'ils servent et de renseigner un plus grand nombre d'entre eux sur leurs droits. Lors de leur séjour à Edmonton et à Terre-Neuve, les commissaires ont rencontré des représentants de groupes communautaires et du public en général, des syndicats, des associations d'employés, et des ministères et organismes fédéraux.

Vous trouverez une liste plus complète des activités communautaires à l'annexe F.

3.4.4 Information

Au cours de 1980, la Commission a publié un certain nombre de nouvelles brochures et d'autres documents d'information et les a distribués, ainsi que la documentation de l'année précédente, dans les proportions indiquées à l'annexe F. Nous avons réorganisé notre liste d'adresses afin de fournir un meilleur service aux personnes qui désirent recevoir des communiqués de presse, des discours, des bulletins d'information, etc. Quiconque désire obtenir des documents mentionnés dans l'annexe ou être inscrit sur notre liste d'adresses doit en faire la demande par écrit à la Commission.

La section de l'information a rédigé 21 communiqués de presse concernant des décisions importantes, elle a publié et diffusé des discours et des mémoires, et elle a répondu à de nombreuses demandes de renseignements émanant du public, des organismes et des organes d'information.

L'information recueillie par la Commission se trouve maintenant sur cassettes à l'intention des personnes qui ont de la difficulté à lire.

Cinq montages audio-visuels existent maintenant dont la description figure à l'annexe F.

3.4.5 Coopération

Les membres du personnel de la Commission ont participé, à titre de personnes-ressources, de conférenciers, de spécialistes ou d'observateurs, à des conférences et des séminaires organisés à divers endroits du pays par des organismes non gouvernementaux, des syndicats, des employeurs et des associations professionnelles.

permettent aux membres de certains groupes-cibles de s'identifier, s'ils le désirent, aux fins du rassemblement de données qui serviront à planifier des programmes spéciaux.

Service correctionnel Canada a lancé spontanément un programme spécial en 1979 afin de déterminer le moyen le plus efficace de permettre à des femmes d'avoir accès à la catégorie d'agent du service correctionnel dans des établissements pour délinquants masculins, les postes en question ayant été traditionnellement comblés seulement par des hommes. La Commission a suivi le programme depuis le tout début, et elle a présenté, au printemps 1980, au comité de planification stratégique du Service correctionnel un mémoire contenant ses constatations et ses recommandations provisoires. Cette année, Service correctionnel Canada a pris la décision de permettre à des femmes d'occuper des postes d'agent du service correctionnel dans tous les établissements à sécurité minimale ou moyenne. La Commission continuera à suivre le déroulement du programme.

Les membres du service des programmes spéciaux de la Commission s'intéressent de plus en plus au règlement des plaintes, à titre de conseillers auprès des enquêteurs qui examinent des plaintes où il est question de discrimination systémique, et ils interviennent aussi au niveau du processus de conciliation lorsqu'il s'agit de choisir un programme spécial pour corriger une situation où la plainte s'est avérée fondée.

Une enquête a été effectuée cette année, pour le compte de la Commission, auprès de particuliers et de sociétés offrant des services de consultation en matière d'égalité des chances d'emploi et de redressement progressif pour les femmes, les autochtones, les handicapés et les membres de groupes minoritaires. L'enquête s'est déroulée au niveau national et a permis d'identifier 45 consultants, sociétés ou particuliers, qui offraient de tels services. Les listes sont établies d'après la province, les services offerts et le groupe-cible client. On peut obtenir des exemplaires du rapport d'enquête en s'adressant à la Commission.

3.4.3 Programmes spéciaux

En vertu de l'article 15 de la Loi canadienne sur les droits de la personne, il est possible, sans crainte de se voir accuser de "discrimination à rebours", d'instaurer des programmes qui visent à corriger les effets antérieurs de la discrimination en accordant plus de possibilités à certains groupes. En particulier, les programmes spéciaux en matière d'emploi constituent un moyen reconnu d'améliorer les possibilités des groupes désavantagés et de corriger la sous-représentation des femmes, des noirs, des autochtones, des autres minorités ethniques et raciales, ainsi que des handicapés physiques dans la population active.

À ce chapitre, au cours de l'année 1980, la Commission s'est occupée d'élaborer des critères (voir le numéro 3.1.3 du présent rapport), de favoriser la création spontanée de programmes spéciaux et de régler des plaintes.

En ce qui a trait à la création spontanée de programmes, un certain nombre d'employeurs se sont adressés à la Commission pour obtenir des conseils et de l'aide, surtout lorsqu'ils se proposaient de réviser leurs critères de recrutement et de sélection pour faire en sorte qu'ils ne soient pas discriminatoires. Cependant, les employeurs consultent aussi de plus en plus souvent la Commission afin de s'informer des meilleures façons d'effectuer des enquêtes sur leur effectif pour en déterminer la composition et, donc, élaborer des programmes spéciaux.

Les organismes qui avaient entrepris de modifier leurs systèmes en 1979 ont continué cette année à les améliorer. Par exemple, la GRC a révisé en détail ses critères de sélection de façon qu'ils correspondent directement aux capacités requises pour l'exercice des fonctions des postes à combler. La Commission de la fonction publique et la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada ont toutes deux élaboré des formules de demande d'emploi qui

nombre de problèmes techniques: le nombre de postes en cause (plus de 700 pour les deux groupes), l'incompatibilité des plans d'évaluation et la différence dans le nombre de niveaux que compte chaque groupe ne permettait pas de procéder à une comparaison directe d'un poste par rapport à un autre ou d'un niveau par rapport à un autre. Ces problèmes ont été résolus à la satisfaction du répondant et du plaignant, et un règlement est intervenu qui permettait d'établir la parité salariale en faisant en sorte que la proportion représentée par les salaires par rapport au nombre de points d'évaluation obtenus au moyen d'une méthode de notation numérique commune soit la même pour chaque groupe, peu importe le nombre de points obtenus. Au total, le montant du règlement a atteint plus de \$2.3 millions. Les rajustements individuels ont varié entre \$0 à \$6,000 selon le niveau de l'employé. Les augmentations annuelles vont de \$500 à \$2,500.

Pour résoudre les plaintes se rapportant à l'égalité de rémunération, la Commission a élaboré des procédures et adopté des principes établis au cours de l'année précédente. Bien que les règlements intervenus en pareils cas n'aient touché au départ que les plaignants, les conséquences en sont claires: il est logiquement impossible de modifier d'une façon substantielle une partie d'un système de rémunération sans ébranler tout le système. C'est pourquoi nous encourageons les employeurs à revoir leurs systèmes de rémunération pour s'assurer qu'ils correspondent aux dispositions de l'article 11.

Nous encourageons aussi les syndicats à demander pour leurs membres la parité salariale. Celle-ci sera un jour réalité. C'est à l'employeur qu'il incombe de décider si elle découlera de la négociation collective ou de plaintes nécessitant l'intervention de la Commission. Nous espérons que l'instauration de la parité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent des fonctions équivalentes se fera d'une façon spontanée.

Au cours de l'année 1980, quatre plaintes concernant la parité salariale ont été réglées, une a été rejetée, cinq ont été abandonnées après enquête préliminaire, et sept font actuellement l'objet d'une enquête. Le premier cas à avoir été réglé fut celui d'une infirmière du pénitencier fédéral de Springhill en Nouvelle-Écosse, qui prétendait effectuer un travail au moins égal à celui des techniciens masculins des services de santé du même établissement tout en touchant environ \$1,000 de moins par année. Une seconde plainte portant sur le même motif a été déposée par le syndicat des infirmières. Une enquête a permis d'établir le bien-fondé des plaintes. La plaignante et cinq autres infirmières des pénitenciers de Springhill et de Dorchester ont donc eu droit à des rajustements qui ont porté leurs traitements au même niveau que ceux des techniciens des services de santé. L'employeur a aussi convenu d'étudier les salaires versés aux infirmières d'autres pénitenciers et d'effectuer les rajustements nécessaires. Par suite de cet examen, les infirmières des pénitenciers fédéraux du Québec et de la Saskatchewan ont ainsi vu leurs salaires être rajustés.

Dans un autre cas, la directrice du service de soins infirmiers d'un hôpital du ministère des Affaires des anciens combattants a déposé une plainte selon laquelle elle touchait annuellement jusqu'à \$10,000 de moins que les autres directeurs de l'hôpital, qui étaient tous des hommes, bien que ses fonctions soient équivalentes aux leurs. Une enquête a permis d'établir le bien-fondé de la plainte. En plus d'un important rappel, la directrice a obtenu une augmentation qui a porté son traitement au même niveau que celui du directeur général adjoint de l'hôpital, soit une hausse d'environ \$9,000 par année.

La plainte déposée par l'agent négociateur des membres du groupe de bibliothéconomie de la fonction publique fédérale a été le premier cas de plainte collective mettant en cause des emplois différents qu'il ait été donné à la Commission d'étudier. Les membres du groupe de bibliothéconomie s'étaient plaints qu'ils exerçaient des fonctions équivalentes à celles des membres du groupe de la recherche historique mais qu'ils ne recevaient pas une rémunération égale. L'enquête a posé un certain

Le 14 mai 1980, le président de la Commission, Gordon Fairweather, et le président de la C.E.I.C., J.D. Love, ont paraphé le sujet de cette étude ainsi que les questions qui seront examinées. Depuis ce temps, la première étape de l'étude a été menée à bien, y compris l'examen des opérations au niveau de l'administration centrale.

3.4.2 Égalité de rémunération pour des fonctions équivalentes

En vertu de l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne, les employeurs doivent verser des rémunérations égales aux hommes et aux femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes. La règle de l'égalité de rémunération pour des fonctions équivalentes va plus loin que celle de la rémunération égale pour un travail égal qui, excepté pour le Québec, est le principe directeur des lois provinciales concernant la parité salariale, étant donné qu'elle permet de comparer des emplois différents et non seulement des emplois identiques ou presque.

Dans la lutte contre la discrimination dans les systèmes de gestion du personnel, le programme d'égalité de rémunération vient compléter les programmes d'égalité des chances dont l'objet est d'identifier et d'éliminer les pratiques discriminatoires en ce qui a trait à l'embauchage, à la formation, à l'avancement et à la mutation du personnel. Ces deux programmes sont interdépendants et doivent tous deux être mis en oeuvre pour assurer la parité salariale à tous les niveaux administratifs d'une entreprise et pour éliminer les obstacles qui empêchent que l'on n'accède à l'un ou à l'autre de ces niveaux.

Un service a été mis sur pied, qui regroupe des spécialistes de l'évaluation du personnel et des systèmes de gestion, au sein de la Direction des plaintes et de la mise en oeuvre. Ces personnes font office de conseillers auprès du personnel de la Commission et des employeurs qui désirent s'assurer que leurs systèmes, leurs politiques et leurs pratiques sont conformes à la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Avant la formation de ce groupe, mais toujours dans l'optique de son approche systémique, la Commission a amorcé une étude générale de certains services offerts par la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada en matière d'emploi. Cette étude diffère du travail effectué par le "groupe systémique" car elle porte sur les services d'emploi plutôt que sur l'emploi lui-même. On y retrouve toutefois le même souci de procéder à des examens généraux des systèmes, plutôt qu'à des études de cas individuels.

La Commission a pris la décision d'effectuer cette étude après avoir reçu un certain nombre de plaintes de discrimination portant sur des présentations à des employeurs, des programmes de formation, et des programmes relatifs au marché du travail. La répétition de ces plaintes laissait croire qu'une étude systémique pourrait aider à la fois la C.E.I.C. et la C.C.D.P. à identifier les domaines précis où des problèmes sont susceptibles de surgir.

Le sujet de cette étude a été délimité en collaboration avec des représentants de la C.E.I.C. Il y sera question des politiques, des méthodes et des pratiques relatives à l'évaluation des personnes en vue de la présentation à un employeur, qu'il s'agisse d'emplois traditionnels ou non, à l'acceptation des offres d'emploi par les Centres d'emploi du Canada et à l'affichage des emplois, à l'inscription à des programmes de formation, y compris en vue d'emplois non traditionnels, aux questions posées aux candidats, et au traitement réservé aux personnes qui présentent une demande d'assurance-chômage.

Puisque les divers systèmes d'un organisme sont liés entre eux, le fait d'en modifier un aura des répercussions sur l'ensemble de la gestion des ressources humaines, y compris les conventions collectives et les relations de travail. En agissant sur les systèmes et par leur intermédiaire, il est donc possible d'accroître la portée des mesures adoptées afin d'éliminer la discrimination. C'est pourquoi la Commission accorde de plus en plus d'importance à l'approche "systémique", ajoutant à l'examen et au règlement des plaintes l'éducation et l'information du public.

Il est aussi question ailleurs de divers autres systèmes du monde des affaires, par exemple, à l'article 11 qui traite des systèmes de rémunération et d'évaluation des postes, et à l'article 15 qui prévoit l'adoption de programmes spéciaux - programmes liés aux systèmes et pratiques d'embauchage, à la formation et à l'avancement.

L'article 10 de la Loi canadienne sur les droits de la personne stipule que le fait pour un employeur de fixer ou d'appliquer des lignes de conduite, des pratiques ou des systèmes d'une manière susceptible d'annihiler les possibilités emploi ou d'avancement d'un individu ou d'une catégorie d'individus constitue un acte discriminatoire.

3.4.1 Discrimination systémique

3.4 Programmes : discrimination systémique, rémunération égale, programmes spéciaux, information, coopération

Nous avons aussi examiné le Régime de pensions du Canada (1965). Nous profitons du présent rapport pour signaler au Parlement les dispositions de ce régime qui, à notre avis, sont incompatibles avec les principes énoncés à l'article 2 de la Loi canadienne sur les droits de la personne, sous réserve des exceptions et restrictions autorisées par les articles 14 à 18 de ladite Loi et par le Règlement concernant les régimes de prestations. On trouvera le détail de nos observations à l'annexe B du présent rapport.

Il n'existe toutefois pas de relation d'employeur à employé entre bon nombre de personnes qui travaillent à contrat et les personnes pour qui elles travaillent. Les contractuels pourraient donc être exposés à la même discrimination que les employés, mais ils ne bénéficient pas de la même protection. Aucune disposition de la Loi canadienne sur les droits de la personne ayant trait à l'emploi ne s'applique dans leur cas. Nous avons dû, par exemple, rejeter les plaintes d'un couple qui prétendait avoir perdu son travail à cause de sa situation de famille, et nous serions incapables d'intervenir dans une situation où quelqu'un se verrait refuser la chance de travailler à contrat à cause de sa race, de son sexe ou de son âge.

3.3 Régime de pensions du Canada

Selon le paragraphe 48(1) de la Loi canadienne sur les droits de la personne, les dispositions de cette loi relatives à la discrimination exercée en matière de régimes ou caisses de retraite ne s'appliquent pas aux régimes ou caisses constitués par une loi du Parlement adoptée avant le 1^{er} mars 1978. Le paragraphe 48(2) autorise la Commission à examiner les lois du Parlement et à faire rapport au ministre de la Justice et, par l'entremise de celui-ci, au Parlement sur toute disposition desdites lois qu'elle estime incompatible avec les principes énoncés à l'article 2 de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Comme nous l'avons indiqué au numéro 3.1.5 ci-dessus, le Règlement sur l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne aux régimes de prestations a été adopté en janvier 1980. Par la suite, conformément au paragraphe 48(2) de la Loi, nous avons examiné les lois établissant des régimes ou caisses de retraite (voir le numéro 4.5 du présent rapport).

La Loi canadienne sur les droits de la personne protège les employés contre un grand nombre d'actes discriminatoires en matière d'emploi, depuis le processus de sélection des candidats jusqu'à la cessation d'emploi.

3.2.4 Protection des personnes travaillant à contrat

Les faits nouveaux survenus aux Nations Unies et au Canada en 1980, notamment l'offre faite par le gouvernement de permettre aux bandes de présenter une demande de moratoire sur l'alinéa 12(1)(b), ont confirmé qu'il s'agit encore d'une question très ouverte, mais l'alinéa en question est encore en vigueur et continue de pénaliser les Indiennes et leurs enfants.

Nous avons fait état de notre préoccupation à l'égard de cette discrimination dans chacun de nos rapports annuels depuis 1977.

Il est maintenant reconnu que l'alinéa 12(1)(b) de la Loi sur les Indiens pénalise les Indiennes qui épousent un non-Indien en les privant, elles et leurs enfants, du statut d'Indien, alors qu'il récompense les Indiens qui épousent une non-Indienne en accordant le statut d'Indien à leur femme et à leurs enfants.

3.2.3 Alinéa 12(1)(b) de la Loi sur les Indiens

Nous croyons savoir que le ministre des Finances éprouve quelques difficultés à modifier la liste en question. Nous recommandons qu'il entame des consultations avec des représentants des religions minoritaires au Canada en vue de dresser une nouvelle liste d'exemples d'objets ayant une importance religieuse.

On a assuré à la Commission que les douaniers admettent en franchise nombre d'objets religieux d'autres religions, même s'ils ne sont pas mentionnés expressément sous le numéro tarifaire en question. Nous nous inquiétons, cependant, du fait que la liste n'ait pas été allongée pour englober des exemples d'objets ayant une importance religieuse pour d'autres religions, et ce, tant en vue de guider les douaniers et les importateurs que d'éliminer la discrimination contenue implicitement dans la liste actuelle.

Selon le numéro tarifaire 69105-1 du tarif de préférence général, certains objets de caractère religieux peuvent être admis au Canada en franchise. Il y est question, toutefois, surtout d'articles propres au judaïsme et au christianisme.

3.2.2 Exemption de droits sur les articles religieux

Certaines femmes qui cessent de travailler pour élever des enfants subissent ainsi d'importants inconvénients économiques que ne connaissent pas les personnes qui le font pour d'autres raisons.

Nous sommes également d'avis que des prestations, non liées à l'incapacité de la mère de travailler mais plutôt au besoin de la famille de s'occuper intensivement de l'enfant, devraient être offertes au père ou à la mère et aux parents tant adoptifs que naturels.

La Commission estime en outre que les employeurs ne devraient pas imposer des normes plus rigoureuses dans le cas des congés de maternité que dans celui des autres genres de congés. Nous sommes d'avis, par exemple, que les femmes ne devraient pas être obligées de prendre un congé de maternité non payé si elles n'ont pas épuisé leurs autres congés (vacances, congés de maladie) et si les autres employés ont le droit d'épuiser leurs autres congés avant de prendre un congé non payé à une autre fin. Les femmes devraient avoir droit à des prestations de maladie ou d'invalidité au cours de la période où elles sont médicalement incapables de travailler pour cause de grossesse ou de maternité.

modernes reconnaissent depuis longtemps que l'État a tout intérêt à contribuer au bien-être des générations futures. Toutefois, la décision de mettre des enfants au monde s'accompagne encore de certaines pénalités -- inégalement réparties -- que bon nombre de personnes jugent injustes.

Dans le cas des couples qui adoptent un enfant, par exemple, quelques provinces exigent que l'un des parents quitte le marché du travail et s'occupe de l'enfant à la maison pendant six mois. Les mères naturelles qui décident de rester au foyer avec leur enfant ont droit à des prestations de maternité au titre de l'assurance-chômage pour une partie de la période en question; les parents adoptifs, quant à eux, n'y ont pas droit. Cette distinction fondée sur la situation de famille préoccupe la Commission qui a fait des observations pertinentes aux ministres qui se sont succédés à la tête d'Emploi et Immigration Canada.

Une autre pénalité liée au fait d'avoir des enfants s'abat sur les femmes enceintes qui ne travaillent que depuis relativement peu de temps avant d'être congédiées ou renvoyées. La durée d'emploi exigée pour avoir droit à des prestations de maternité en vertu de l'assurance-chômage est plus longue que dans le cas des prestations ordinaires. En outre, selon la Loi sur l'assurance-chômage, les femmes avant la naissance d'un enfant sont incapables de travailler pendant une période dont la durée est fixée arbitrairement. Certaines femmes qui perdent leur travail à une période avancée de leur grossesse n'ont donc pas droit aux prestations de maternité parce qu'elles n'ont pas travaillé assez longtemps et elles n'ont pas droit non plus aux prestations ordinaires, auxquelles elles seraient admissibles si elles n'avaient pas eu un bébé, même si elles cherchent activement du travail.

Selon le règlement d'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne, le "respect des modalités des contrats" ne s'entend pas, comme aux États-Unis, de l'obligation faite aux organismes qui désirent passer des contrats avec le gouvernement fédéral de prouver d'abord qu'ils ont adopté un programme d'action positive visant à accroître la représentativité de leur main-d'oeuvre. Les entrepreneurs peuvent faire l'objet d'une plainte devant la Commission fédérale s'ils commettent des actes ou adoptent des politiques jugés discriminatoires aux articles 5 à 13 de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Nous avons recommandé qu'il soit également tenu compte des articles 14 et 15 de la Loi à ce propos (voir l'annexe A).

Après avoir consulté des hommes d'affaires, des représentants du gouvernement et des associations de citoyens, la Commission a présenté au gouvernement une proposition concernant la préparation d'un règlement relatif au respect des modalités des contrats en matière de droits de la personne.

3.2 Questions d'intérêt

Parmi les diverses questions de principe portées à l'attention de la Commission en 1980, nous en présenterons ici seulement quatre que nous avons retenues parce qu'elles posent depuis longtemps des problèmes restés sans solution. Les quelques notes qui suivent ne sont destinées qu'à signaler ces problèmes; la Commission poursuivra ses recherches à ce propos en 1981.

3.2.1 Prestations d'adoption et de maternité

L'une des questions fondamentales qui se pose à toute nation en matière de politique sociale est celle de savoir dans quelle mesure les parents doivent assumer seuls les frais économiques et sociaux à payer pour avoir des enfants et les élever. Les sociétés

Le Règlement sur l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne aux régimes de prestations a donc été adopté par décret du conseil le 11 janvier 1980 et publié dans la Gazette du Canada (Partie II, volume 114, n° 2) le 23 janvier 1980. Ce règlement se fonde sur les recommandations faites par la Commission après de longues consultations avec des employeurs, des associations d'employés, des souscripteurs de régimes de retraite, des sociétés de conseils en prestations, d'autres responsables des droits de la personne et d'autres organismes intéressés.

Tout au long de l'année, la Commission s'est occupée de répondre aux questions des employeurs relatives à l'application du Règlement, d'examiner les régimes existants à la demande des employeurs et de dispenser des conseils sur les modifications à apporter pour rendre les régimes conformes au Règlement. Elle s'est ainsi rendu compte de la nécessité de modifications mineures pour clarifier certaines dispositions du Règlement. Ces modifications seront proposées au gouverneur en conseil qui devrait les adopter en 1981.

3.1.6 Règlement concernant le respect des modalités des contrats fédéraux ayant droit aux droits de la personne

L'article 19 de la Loi canadienne sur les droits de la personne prévoit la possibilité de passer des règlements en vertu desquels les organismes auxquels le gouvernement fédéral accorde des contrats, des permis, des licences ou des subventions doivent en respecter les conditions et modalités qui interdisent la discrimination. Le principe fondamental qui a inspiré cet article est que les organismes faisant affaire avec le gouvernement fédéral (entrepreneurs et bénéficiaires de subventions ou de licences ou permis) doivent se conformer aux normes fédérales en matière d'anti-discrimination. La Commission n'est pas investie du pouvoir de passer des règlements en vertu de l'article 19, mais elle peut demander au gouverneur en conseil de le faire.

Ne peut constituer une exigence professionnelle normale: a) toute évaluation des capacités fondée sur des prévisions ou un pronostic plutôt que sur l'état de santé actuel, à moins que la santé de l'intéressé n'ait commencé à se détériorer au point de l'empêcher de donner un rendement convenable pendant un certain temps; b) toute exclusion fondée sur des critères plus sévères que les exigences physiques minimales normalement acceptées; c) toute exclusion fondée uniquement sur l'inadmissibilité de l'intéressé à un régime d'assurance-invalidité ou autre d'une industrie ou d'une compagnie, ni d) toute exclusion fondée uniquement sur des prévisions de rendement ne tenant pas compte de l'influence que pourraient avoir des accommodations raisonnables à ce chapitre.

La Commission a envoyé la version préliminaire de ces critères à un certain nombre d'organismes concernés, notamment les employeurs fédéraux, les associations d'employeurs et d'employés, les syndicats, les organismes s'occupant des handicapés physiques, les commissions des accidents du travail, et les commissions des droits de la personne.

Les réponses ont été analysées et des consultations ont eu lieu avec les organismes ayant exprimé des préoccupations particulières. Les critères sont maintenant en cours de révision et la version finale en sera publiée en 1981.

3.1.5 Règlement concernant les régimes de retraite et d'assurance

L'interdiction de la discrimination en matière d'emploi vaut pour les diverses conditions d'emploi, y compris les régimes de retraite et d'assurance. Toutefois, la Loi canadienne sur les droits de la personne énumère certaines exceptions à la règle générale et habilite le gouverneur en conseil à en prévoir d'autres, par règlement, en ce qui a trait aux régimes de retraite et d'assurance. Ce pouvoir lui est conféré pour tenir compte du fait qu'il n'est pas toujours mauvais d'établir, dans de tels régimes, certaines distinctions fondées sur l'âge, le sexe, la situation de famille ou un handicap physique.

L'objectif de ces critères est de faire en sorte que les handicapés physiques soient soumis, sur le plan professionnel à la même évaluation rationnelle que les non handicapés. L'application de ces critères repose sur le principe que les handicapés ne doivent pas avoir à prouver plus que d'autres leurs capacités et leurs potentialités en matière d'emploi.

Selon ces critères, deux conditions essentielles doivent présider au refus d'un emploi pour cause de handicap physique:

a) l'incapacité d'un candidat à remplir les fonctions du poste sollicité doit être déterminée à titre individuel;

b) lorsqu'il décide de ne pas engager une personne souffrant d'un handicap physique, l'employeur doit prouver qu'il le fait en raison d'une exigence professionnelle normale, c'est-à-dire

(i) que la personne ne peut remplir les fonctions du poste en question, même si l'on prévoit des accommodations raisonnables. Cela signifie que l'employeur doit analyser ce poste, et les postes équivalents, afin de déterminer si d'autres méthodes ou procédés ne pourraient pas servir à accomplir le travail;

(ii) qu'il ne peut prévoir d'accommodations raisonnables;

(iii) que le fait d'accorder tel ou tel poste à l'intéressé pourrait en raison de son état, mettre en danger la sécurité ou la santé d'autres employés ou du public;

(iv) que les qualités physiques exigées sont plus ou moins liées par définition à l'exercice des fonctions du poste.

auxquelles la Commission étudiera tout projet de programme spécial qui lui sera présenté -- que ce soit dans le cadre du règlement d'une plainte ou sur l'initiative d'un organisme intéressé à se doter volontairement d'un tel programme -- ainsi que les critères dont elle se servira pour déterminer s'il s'agit vraiment d'un programme spécial.

Le document indique la marche à suivre pour mettre sur pied un programme spécial et il renferme, en appendice, des exemples illustrant la nature et l'envergure des activités que peut comprendre un programme spécial d'emploi conforme à la Loi.

3.1.4 Critères administratifs - handicap physique

Conformément à la Loi canadienne sur les droits de la personne, il est interdit de faire de la discrimination en matière d'emploi contre les personnes qui souffrent d'un handicap physique. Cependant, afin d'éviter que les employeurs ne se retrouvent dans des situations impossibles, le législateur a prévu la possibilité de refuser un emploi à quiconque ne satisfait pas à une exigence professionnelle normale.

La Commission a rédigé des critères administratifs expliquant en détail la signification de l'expression exigence professionnelle normale en ce qui a trait au handicap physique. A son avis, l'élaboration de pareils critères est une étape essentielle dans l'adoption de procédures et de normes uniformes et équitables par les employeurs. Elle s'impose non seulement pour tracer une marche à suivre bien claire à l'intention des employeurs désirant se conformer volontairement, mais également pour établir une norme de preuve reconnue à l'intention des tribunaux s'occupant de plaintes relatives aux droits de la personne. Les critères en question visent surtout les pratiques traditionnelles qui, en matière d'emploi, portent préjudice aux personnes souffrant d'un handicap ou d'une maladie - par exemple, l'insistance sur leur incapacité plutôt que sur leur capacité, la tendance à presumer qu'elles échoueront ou que leur état se détériorera, ou encore qu'elles ont besoin d'une protection spéciale et plus grande.

tandis que celle-ci s'engageait à adopter des règlements et des directives concernant les enquêtes relatives aux plaintes déposées contre Immigration Canada. Une fois ces dernières mesures prises, Immigration Canada autoriserait la poursuite des enquêtes. Les Directives en matière d'immigration ont été publiées dans la Gazette du Canada le 23 juillet 1980 (Enregistré TR/80-125), et le Règlement sur les enquêtes portant sur l'immigration, le 27 août 1980 (Enregistré DORS/80-686).

Dans les Directives en matière d'immigration, la Commission canadienne des droits de la personne précise ce que signifie, au paragraphe 32(5) de la Loi canadienne sur les droits de la personne, "était légalement présente (au Canada) ou ...avait le droit d'y revenir". Cette précision enlève tout doute quant à savoir qui est autorisé à déposer une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne.

Quant au Règlement sur les enquêtes portant sur l'immigration, il indique la marche que suivra la Commission canadienne des droits de la personne au reçu d'une plainte officielle contre Immigration Canada.

La Commission et Immigration Canada ont convenu d'une procédure officielle pour régler les plaintes dès le début. On espère que la plupart d'entre elles seront réglées d'une manière officielle au niveau régional.

3.1.3 Critères des programmes spéciaux

L'article 15 de la Loi canadienne sur les droits de la personne permet et encourage l'adoption de programmes spéciaux visant à améliorer les chances de certains groupes et ce, comme moyen légitime de remédier à la discrimination. Pour venir en aide aux employés qui songent à prendre des mesures en ce sens, la Commission a élaboré un document intitulé: Programmes spéciaux en matière d'emploi: critères de mise en application. On y indique les conditions

Bien qu'elle ait pour mission principale d'étudier et de régler les plaintes de discrimination, la Commission serait loin d'atteindre ses objectifs si elle ne s'occupait pas d'élaborer des techniques, des méthodes et des principes directeurs pour la mise en oeuvre de la Loi, d'effectuer des recherches afin d'étayer ses décisions et ses politiques relatives aux plaintes, de travailler avec les organisations de citoyens et les groupes représentatifs afin de provoquer des changements sociaux, de faire connaître aux Canadiens leurs droits et leurs responsabilités, et d'essayer, par un travail d'éducation, de susciter des changements d'attitudes.

3.1 Règlements, ordonnances et critères

3.1.1 Règlement sur les appels contre un tribunal des droits de la personne

La Commission canadienne des droits de la personne a adopté le Règlement sur les appels contre un tribunal des droits de la personne, en vertu du paragraphe 42.1 (1) de la Loi qu'elle est chargée d'appliquer. Publié le 27 mai 1980 sous le numéro d'enregistrement DORS/80-394 dans la Gazette du Canada, ce règlement indique, d'une part, la marche à suivre pour déposer un avis d'appel d'une décision d'un tribunal des droits de la personne devant un tribunal d'appel et, d'autre part, la teneur de pareil avis.

3.1.2 Règlements et directives en matière d'immigration

En 1979, une entente a été conclue entre l'honorable Ronald Atkey, alors ministre de l'Immigration, et Gordon Fairweather, président de la Commission canadienne des droits de la personne. Par cette entente, le ministre de l'Immigration s'engageait à mettre fin à une action dont le but était de faire déclarer que l'application de la Loi sur l'immigration échappe à la compétence de la Commission canadienne des droits de la personne,

fédérale a accordé l'ordonnance de sursis en invoquant le fait que le défendeur avait raison de douter de l'impartialité du conciliateur. La Commission canadienne des droits de la personne en a appelé devant la Division d'appel de la Cour fédérale qui a annulé l'ordonnance, renvoyant la cause devant la Division de première instance. Le défendeur n'a pas présenté de nouvelle demande.

2.2.17 Commission canadienne des droits de la personne c. Western Guard Party et John Ross Taylor

En 1979, un tribunal des droits de la personne avait jugé que le Western Guard Party et son chef John Ross Taylor contrevenaient à l'article 13 de la Loi canadienne sur les droits de la personne et leur avait ordonné de cesser de diffuser leurs messages téléphoniques enregistrés qui étaient susceptibles d'exposer certaines personnes à la haine ou au ridicule en raison de leur religion ou de leur race. Les défendeurs ayant ignoré cet ordre, la Commission canadienne des droits de la personne a obtenu de la Cour fédérale qu'ils fussent déclarés coupables d'outrage au tribunal. John Ross Taylor a été condamné à un an de prison et le Western Guard Party s'est vu imposer une amende de \$5,000. A la demande de la Commission, l'exécution des sentences a été suspendue à condition que les défendeurs abandonnent leurs pratiques discriminatoires. Devant leur entêtement, la Commission a par la suite demandé l'application des peines. Les défendeurs en ont appelé de leur condamnation et de leurs peines devant la Division d'appel de la Cour fédérale. Ce service de messages téléphoniques a été interrompu à la fin de 1980.

2.3 Litige: Eldorado Nucléaire Ltée c. Commission canadienne des droits de la personne

Le défendeur, Eldorado Nucléaire Ltée, a présenté à la Cour fédérale une demande d'ordonnance de sursis afin d'empêcher la Commission de poursuivre ses démarches en vue de régler la plainte. Un conciliateur, chargé de régler cette plainte, avait fait observer au cours de ses travaux que la plaignante était apparentée à la vice-présidente. En fait, elle était cousine au second degré du mari, maintenant décédé, de la vice-présidente. Cette dernière n'assistait pas à la réunion au cours de laquelle la Commission a établi le bien-fondé de la plainte, et aucun des autres commissaires ne connaissait le lien de parenté de la plaignante avec la vice-présidente. La Cour

2.2.15 Bhinder c. Canadien National

Un tribunal des droits de la personne, a entendu la plainte déposée par M. Bhinder, du 10 décembre au 14, 1979. Le plaignant, un employé Sikh (du Canadien National) s'est plaint que le port du casque de sécurité exigé par la compagnie constituait une mesure discriminatoire contre lui fondée sur la religion. La décision a été remise et n'a pas été rendue lors de la préparation de ce rapport.

2.2.16 Cas régies avant l'intervention du tribunal

Les plaintes déposées par l'Association canadienne des préposés aux services de bord aériens et par plusieurs préposés, à titre individuel, contre les compagnies C.P. Air et Pacific Western Airlines ont été régies après qu'un tribunal des droits de la personne eût été constitué. Selon ces plaintes, les compagnies aériennes en question auraient fait preuve de discrimination fondée sur le sexe en suspendant des préposées aux services de bord aériens qui étaient enceintes. En guise de règlement, les compagnies ont adopté de nouvelles politiques qui satisfaisaient l'association, les plaignantes et la Commission canadienne des droits de la personne, et elles ont versé aux plaignantes des indemnités pour perte de salaire.

Un tribunal des droits de la personne a été constitué afin d'entendre la plainte de Cécile Gauvin selon laquelle, pour des fonctions équivalentes, elle recevait un salaire moins élevé que ses collègues de travail masculins. Avant que ne débutent les audiences, son employeur, le Conseil du Trésor, a offert d'augmenter sa rémunération et de lui accorder un rappel de salaire. Cette proposition a été approuvée par la Commission.

2.2.13 Commission canadienne des droits de la personne c. C.P. Air

Un tribunal des droits de la personne, en l'occurrence le doyen de la faculté de droit de l'université de l'Alberta, Frank D. Jones, a entendu la plainte déposée par la Commission canadienne des droits de la personne contre C.P. Air. La Commission a fait valoir que la politique de la compagnie d'engager les enfants de ses employés pour des emplois d'été constituait un acte discriminatoire fondé sur la situation de famille. C.P. Air a présentée à la Cour fédérale une demande de sursis qui a été rejetée. La compagnie a interjeté appel de cette décision devant la Division d'appel de la Cour fédérale.

2.2.14 Bailey et Carson c. Revenu Canada, et Pellerin et McCaffrey c. Revenu Canada

Un tribunal des droits de la personne, a tenu des audiences pour entendre deux plaintes de distinction illicite en vertu de la loi de l'impôt sur le revenu le 7 août 1979. Les plaignants alléguaient que certaines dispositions de la loi de l'impôt sur le revenu établissaient une distinction illicite fondée sur le sexe et la situation de famille.

Deux plaintes traitaient d'un refus d'une exemption de personne mariée à un contribuable qui avait pourvu aux besoins de son épouse de fait. Deux autres plaintes ont été déposées par des hommes à qui on avait refusé la déduction pour les frais de garde d'enfants parce que des normes différentes sont appliquées aux hommes et aux femmes.

La décision qui rejetait ces plaintes a été rendue le 14 octobre 1980. Le Tribunal a jugé que les actes étaient discriminatoires et qu'il était dans les limites de la juridiction de la loi canadienne sur les droits de la personne; cependant, seulement le Parlement pouvait remédier à cette situation en modifiant la loi de l'impôt sur le revenu. La loi canadienne sur les droits de la personne ne peut pas être utilisée pour modifier des dispositions de la loi de l'impôt sur le revenu.

2.2.10 Marthe Archambault c. Eldorado Nucléaire Ltée

Un tribunal des droits de la personne, en l'occurrence le professeur Denis Lemieux de l'université Laval, a été chargé d'entendre la plainte de Marthe Archambault selon laquelle Eldorado Nucléaire Ltée avait fait preuve à son égard de discrimination fondée sur le sexe en la renvoyant. Les audiences du tribunal ont débuté le 17 décembre 1980.

2.2.11 Commission canadienne des droits de la personne c. Bell Canada

Un tribunal des droits de la personne, composé de Paul Mullins, Jane Banfield-Haynes et Gisele Côté-Harper, a entendu la plainte déposée par la Commission canadienne des droits de la personne contre Bell Canada et selon laquelle la compagnie aurait fait preuve de discrimination envers des femmes en leur refusant des possibilités d'emploi créées par son contrat avec l'Arabie Saoudite. Le 15 octobre 1980, le défendeur a présenté au tribunal des objections relatives à sa compétence en la matière.

2.2.12 Cooligan et autres c. British American Bank Note Company

Un tribunal des droits de la personne, formé de Dale Gibson, Robert Kerr et Jane Banfield-Haynes, a été chargé d'entendre la plainte de plusieurs femmes selon laquelle elles étaient moins bien payées que leurs collègues de travail masculins pour l'exécution de fonctions équivalentes. Le 5 mars 1980, le tribunal a fait savoir qu'il ne se croyait pas habilité à entendre la plainte puisque la British American Bank Note Company ne relevait pas de la compétence fédérale.

La Commission canadienne des droits de la personne a interjeté appel de la décision du tribunal devant la Cour fédérale.

2.2.7 Nancy Bain c. Air Canada

Un tribunal des droits de la personne, en l'occurrence le doyen de la faculté de droit de l'université de l'Alberta, Frank D. Jones, a été chargé d'entendre la plainte de Nancy Bain selon laquelle la société Air Canada avait fait preuve à son égard de discrimination fondée sur la situation de famille en refusant de lui accorder un rabais offert aux personnes mariées. Les audiences du tribunal ont eu lieu à Vancouver le 3 décembre 1980.

2.2.8 Parent c. Ministère de la Défense nationale

Un tribunal des droits de la personne, en l'occurrence M. André Lacroix de l'Ontario, a été chargé d'entendre la plainte de M. Séverien Parent selon laquelle le ministère de la Défense nationale avait fait preuve à son égard de discrimination fondée sur un handicap physique. Le 24 juin 1980, le tribunal a rejeté la plainte parce que le plaignant ne pouvait satisfaire à toutes les exigences de l'emploi en raison de son épilepsie.

2.2.9 Edward J. White c. Conseil du Trésor et ministère des Travaux publics

Un tribunal des droits de la personne, en l'occurrence le professeur W. Tetley de la faculté de droit de l'université McGill, a été chargé d'entendre la plainte d'Edward White selon laquelle le ministère des Travaux publics avait fait preuve à son égard de discrimination fondée sur l'âge en lui signifiant sa retraite à l'âge de 65 ans sans lui verser d'allocation de fin de service. Si M. White avait été licencié au lieu d'être mis à la retraite, il aurait reçu l'adite allocation. Le 11 juillet 1980, le tribunal a rejeté la plainte en invoquant le fait qu'il faut établir une distinction entre licencierement et mise à la retraite.

retirant son nom de sa liste d'admissibilité parce qu'il avait atteint l'âge de 50 ans. Pour sa défense, l'Administration du pilotage du Pacifique a invoqué une disposition du Règlement général sur le pilotage lui interdisant d'employer le capitaine Arnison, une fois celui-ci âgé de 50 ans. Le tribunal, jugeant que le Règlement général sur le pilotage était invalide, a ordonné que le nom du capitaine Arnison soit inscrit à nouveau sur la liste d'admissibilité.

L'Administration du pilotage du Pacifique a interjeté appel de la décision du tribunal devant la Division d'appel de la Cour fédérale qui a jugé que le règlement en question était valide et a annulé la décision du tribunal en tenant pour acquis que le retrait du nom du capitaine Arnison de la liste d'admissibilité ne constituait pas un acte discriminatoire.

La Commission canadienne des droits de la personne a demandé l'autorisation d'interjeter appel devant la Cour suprême du Canada.

2.2.6 Rawn Phalen c. Solliciteur général du Canada

Un tribunal des droits de la personne, en l'occurrence Webster Macdonald Jr., de l'Alberta, a entendu la plainte de Rawn Phalen selon laquelle le Solliciteur général avait fait preuve à son endroit de discrimination fondée sur un handicap physique. M. Phalen s'était vu refuser un poste d'agent d'unité résidentielle au service correctionnel, pour cause d'acuité visuelle limitée. Au cours de l'audience, le défendeur a admis que sa norme d'acuité visuelle ne constituait pas une exigence professionnelle normale et il s'est engagé à en établir une nouvelle. Une norme provisoire a été adoptée en attendant. On attend la décision du tribunal concernant la question des dommages-intérêts.

2.2.2 Edner Mitton c. Fonction publique du Canada

Un tribunal des droits de la personne a entendu la cause d'Edner Mitton qui soutenait qu'on l'avait renvoyé de son poste de professeur de français à la Commission de la fonction publique à cause de sa couleur et de sa race. Il n'a pas rendu sa décision en 1980.

2.2.3 Carson et autres c. Air Canada

Un tribunal des droits de la personne a été constitué afin d'entendre les plaintes déposées par plusieurs personnes selon lesquelles Air Canada établissait une distinction illégitime fondée sur l'âge en refusant d'engager des pilotes ayant atteint 30 ans. Les audiences du tribunal se poursuivent.

2.2.4 Pino et Leroux c. Voyageur Colonial Ltée

Un tribunal a entendu des plaintes selon lesquelles Voyageur Colonial Ltée établissait une distinction illégitime fondée sur l'âge en refusant d'engager des chauffeurs d'autocar ayant atteint 40 ans. Le professeur Richard Abbott de l'université Carleton a décidé le 10 décembre 1980, en sa qualité de tribunal des droits de la personne, que la limite d'âge de 40 ans constituait une exigence professionnelle normale pour ce qui est de l'embauchage des chauffeurs d'autocar.

La Commission canadienne des droits de la personne a interjeté appel de la décision du tribunal devant un tribunal d'appel.

2.2.5 Arnison c. Administration du pilotage du Pacifique

Un tribunal des droits de la personne, en l'occurrence le professeur R. G. Herbert de la faculté de droit de l'université de la Colombie-Britannique, a entendu la plainte du capitaine Kenneth Arnison selon laquelle l'Administration du pilotage du Pacifique avait fait preuve de discrimination à son endroit en

2.2 Tribunaux des droits de la personne

La Commission peut, à toute étape postérieure au dépôt d'une plainte, constituer un tribunal des droits de la personne. Les membres en sont choisis sur une liste établie par le gouverneur en conseil. Une fois constitué, le tribunal est totalement indépendant de la Commission. Il entend les éléments de preuve présentés au nom du plaignant, généralement par le conseiller juridique de la Commission, et au nom du défendeur. Le tribunal rend sa décision lorsqu'il le juge bon, et c'est à lui seul qu'il appartient de décider si des caméras pourront ou non filmer l'audience, de quelle manière la décision sera rendue publique, et ainsi de suite. Une ordonnance d'un tribunal peut être déposée à la Cour fédérale, et ceux qui ne s'y conforment pas sont passibles de pénalités exécutoires par les voies légales.

Les décisions rendues par les tribunaux des droits de la personne sont publiées dans le Human Rights Reporter, et il est possible d'obtenir des exemplaires des décisions en s'adressant à la Commission.

2.2.1 Foreman, Buttrill et Wolfman c. Via Rail Canada Inc.

Un tribunal des droits de la personne a décidé, le 30 avril 1980, que les normes d'acuité visuelle de Via Rail ne constituaient pas une exigence professionnelle normale pour les postes de serveur, de serveuse et de porteur. Il a ordonné que les trois plaignants soient engagés dès que possible et que Via Rail réviser ses normes à ce chapitre.

Le défaut du tribunal d'accorder des dommages-intérêts a fait l'objet d'un appel de la Commission canadienne des droits de la personne devant un tribunal d'appel. Celui-ci a décidé le 4 novembre 1980 que les plaignants avaient le droit d'être indemnisés pour perte de salaire et autres frais. Via Rail a interjeté appel de la décision du tribunal d'appel devant la Division d'appel de la Cour fédérale.

raisonnables. De plus, il arrive que les tests servant à mesurer ces niveaux soient dépassés ou arbitraires, ou qu'ils n'établissent pas de distinctions assez précises. Par exemple, les personnes qui ont été blessées au dos ou qui ont déjà subi une crise cardiaque risquent de se voir systématiquement refuser certains emplois sans qu'il soit tenu compte du genre de la blessure, de la gravité de la crise cardiaque, ou même du degré de leur rétablissement.

Selon une importante décision du tribunal rendue en 1980 (voir le numéro 2.2.1), les normes d'acuité visuelle fixées par VIA Rail ne constituaient pas une mesure valable de l'aptitude des candidats à exercer certains emplois.

La Commission effectue actuellement une importante étude sur la façon dont les employeurs devraient fixer leurs exigences professionnelles normales. (Voir le numéro 3.1.4.)

Il se peut aussi que les centres de placement sous-estiment les chances de succès des handicapés en quête d'emploi et qu'ils les dissuadent de postuler des emplois qui les intéressent.

Par contre, il faut noter que la Commission a rejeté un certain nombre de plaintes de discrimination fondée sur ce motif quand l'enquête a démontré que de bonnes raisons empêchaient le plaignant d'effectuer certains genres de travail. Le fait d'être sujet à des étourdissements et à des évanouissements constitue une raison valable pour ne pas travailler autour d'un outillage ou de machines en mouvement; les problèmes de dos risquent de s'aggraver dans des emplois où la personne doit constamment soulever des objets. Les plaignants admettent souvent, une fois qu'ils connaissent tous les faits, qu'un certain genre d'emploi n'est peut-être pas ce qui leur convient. Dans certains cas, les employeurs ont pu offrir un autre emploi à des plaignants aux prises avec de tels problèmes.

Bien que la Commission ne soit habilitée à traiter les plaintes de discrimination relatives à un handicap physique qu'en matière d'emploi, il reste qu'en 1980, elle a reçu 170 plaintes de ce genre. Un des principaux problèmes vient du fait que sont fixés pour tous les candidats des niveaux d'aptitude physique qui ne tiennent pas compte de la capacité de chacun d'exécuter effectivement le travail en question ou de l'exécuter moyennant certaines accommodations

Cette plainte a été réglée après conciliation. Le plaignant a été embauché comme technicien et a reçu \$750 en dommages et intérêts.

Voici une des nombreuses plaintes qu'a reçu la Commission concernant les tests d'aptitudes physiques qui empêchent les handicapés physiques d'obtenir des emplois qu'ils sont convaincus de pouvoir exercer. Dans de tels cas, il incombe à l'employeur de prouver que les tests sont à vrai dire des indicateurs efficaces de l'aptitude d'une personne à effectuer un travail convenablement et en toute sécurité.

Un homme s'est vu refuser un emploi de technicien parce qu'il avait failli à un examen de l'ouïe. Toutefois, on lui avait fait passer le test sans son appareil auditif; il a affirmé, certifié médical à l'appui, qu'il pouvait effectuer le travail s'il portait un appareil auditif. Les médecins de la compagnie ont déclaré que, pour accomplir le travail, il était nécessaire d'avoir des facultés auditives parfaitement normales.

Les exigences professionnelles normales de l'emploi postulé. Ce changement de politique découle d'une plainte déposée par une personne qui avait été rejetée par la G.R.C. pour des raisons d'ordre médical. Un examen de son dossier lui a valu d'être acceptée: elle a été embauchée et a été décernée \$500 en dommages et intérêts.

Tous ceux qui désirent travailler pour la Gendarmerie royale du Canada doivent subir un examen médical. À l'avenir toutefois, avant de rejeter un candidat pour des raisons d'ordre médical dans le cas de certains genres d'invalidité, il faudra examiner

Une compagnie de téléphone a refusé la candidature d'un homme qui postulait un emploi d'installateur, malgré le fait que celui-ci ait présenté un certificat médical indiquant qu'il pouvait faire le travail. C'est le médecin de la compagnie qui a jugé le candidat inapte à occuper l'emploi parce qu'il était atteint de psoriasis, maladie de la peau caractérisée par des taches rouges squameuses. Quand les directeurs de la compagnie ont appris que le plaignant avait déposé une plainte devant la Commission canadienne des droits de la personne, ils ont demandé que celui-ci soit examiné par un spécialiste. Compte tenu du rapport de ce dernier, la compagnie a offert un emploi au plaignant qui était au travail à peu près un mois après avoir déposé sa plainte.

La plainte tardant à se régler, un conciliateur a été nommé. Après la conciliation, Postes Canada a accepté d'embaucher les plaignants comme facteurs, d'interpréter "l'habileté à communiquer" de façon à y inclure d'autres méthodes de communication que la parole, d'informer les associations de sourds de cette politique, de signaler l'embauchage de ces plaignants dans les publications de Postes Canada, et d'offrir une formation adéquate aux employés atteints de troubles de l'ouïe. Chacun des plaignants a reçu \$500 en dommages et intérêts.

risque de se faire attaquer par des chiens à l'incapacité d'indiquer leur chemin aux passants ou de leur venir en aide. Par contre, à Ottawa, deux personnes sourdes et muettes exerçaient déjà, sans problème, l'emploi de facteur.

En Saskatchewan, deux employés du ministère fédéral des Postes atteints de troubles de l'ouïe, un homme et une femme, ont demandé à être promus facteurs. On a refusé leur candidature sous prétexte que l'aptitude à communiquer avec le public constituait une exigence professionnelle normale pour le travail. Au cours de l'enquête qui a suivi, Postes Canada a fourni un certain nombre de raisons pour ne pas employer de facteurs sourds et muets, allant du

2.1.6 Distinction illégitime fondée sur un handicap physique

En 1980, un tribunal a entendu une plainte selon laquelle les tarifs familiaux des compagnies aériennes sont discriminatoires à l'endroit des célibataires. Le tribunal a aussi entendu une autre plainte selon laquelle le fait de n'embaucher pendant l'été que les étudiants dont les parents travaillent pour la compagnie en question constitue un acte discriminatoire fondé sur la situation de famille.

Des femmes exerçant le métier de pêcheuse sur le bateau de leur mari ont été jugées inadmissibles au bénéfice des prestations d'assurance-chômage en vertu d'une politique faisant qu'on considérait en bloc leur revenu et celui de leur mari. Après que plusieurs plaintes avaient été déposées, la CCDP a jugé la politique discriminatoire. Emploi et Immigration Canada vient de déclarer qu'à l'avenir les femmes des pêcheurs indépendants pourront demander leurs propres prestations d'assurance-chômage.

traiter différemment leurs clients mariés et leurs clients célibataires, en ce sens que le consentement du conjoint doit être obtenu avant qu'un bien en co-propriété puisse servir de garantie.

Une femme mariée qui a continué d'utiliser son nom de jeune fille s'est plainte que le Bureau des passeports établissait une distinction fondée sur le sexe et la situation de famille en exigeant des femmes mariées qu'elles fournissent une preuve écrite du fait que le nom indiqué sur leur formulaire de demande est bel et bien celui qu'elles utilisent dans la collectivité.

Après que la plaignante a présenté sa demande, le Bureau des passeports a décidé de modifier le formulaire de demande afin que tous les intéressés, quel que soit leur sexe ou leur situation de famille, aient à répondre à la question suivante: Sous quel(s) nom(s) êtes-vous connu dans la collectivité? Désormais, les femmes mariées n'auront plus à fournir de déclaration écrite supplémentaire.

Plusieurs plaintes ont été déposées en 1980 concernant les femmes et le crédit. Les motifs invoqués dans ces cas étaient autant le sexe que la situation de famille. Plusieurs femmes se sont plaintes qu'à la suite d'une demande d'hypothèque conjointe avec leur mari, l'admissibilité du couple était calculée en fonction de la totalité du salaire du mari et de seulement un pourcentage de celui de la femme. Dans un cas en particulier, nous avons découvert que l'âge (plus jeune), le sexe (femme) et la situation de famille (mariée aucun enfant) constituaient tous des points négatifs pour la femme qui "peut tomber enceinte et arrêter de travailler". Dans d'autres cas, les femmes ont découvert qu'elles devaient obtenir la signature de leur mari pour se porter garante d'un prêt à un tiers ou emprunter elles-mêmes de l'argent.

Les banques en cause ont toutes reconnu qu'il convenait de traiter les époux sur un pied d'égalité lors de l'évaluation du degré de solvabilité du couple. D'autre part, dans certaines provinces, la loi sur les biens matrimoniaux amène les banques à

En vertu d'un règlement qui dépasse en portée tous ceux de cette année et même de n'importe quelle autre année, 470 bibliothécaires fédéraux ont réussi à obtenir un traitement égal à celui des chercheurs en histoire pour des fonctions équivalentes. Le montant total du rappel de traitement accordé aux bibliothécaires s'est élevé à plus de \$2,3 millions. Pour effectuer les calculs, on a comparé des postes-échantillons de différents niveaux dans les deux groupes au moyen d'un système d'évaluation général qui tenait compte des aptitudes, des efforts et des responsabilités propres à chaque emploi. Les bibliothécaires ont reçu chacun un rappel d'un montant maximal de \$5,900 et leurs traitements ont été haussés de \$500 à \$2,500, selon le cas. D'autres rajustements seront effectués après les négociations collectives; les deux groupes appartiennent à des syndicats différents.

L'année 1980 a vu la règle de la rémunération égale pour des fonctions équivalentes entrer pleinement en vigueur. En 1978, ce n'était qu'un principe. En 1979, nous avons élaboré des méthodes et des techniques. Aujourd'hui, nous servons de ces nouvelles techniques pour évaluer le travail et comparer les rémunérations. D'autres cas sont à l'étude, dont certains relèvent du secteur privé tandis qu'un autre met en cause environ 3,000 travailleurs des services de la Fonction publique.

2.1.5 Distinction illicite fondée sur la situation de famille

Une femme, déjà cliente d'une compagnie de téléphone, a été informée qu'elle ne pouvait faire inscrire son nom de femme mariée dans l'annuaire téléphonique parce que son mari avait des dettes non réglées envers la compagnie de téléphone; de plus, la compagnie lui a fait savoir qu'elle allait interrompre le service téléphonique chez elle. La femme s'est plainte de discrimination fondée sur la situation de famille, étant donné que sa propre réputation de solvabilité était bonne. Au cours de l'enquête, la compagnie a accepté de continuer d'offrir ses services à la cliente et de la laisser utiliser son nom de femme mariée dans l'annuaire téléphonique.

Le deuxième régime réglementaire exige la comparaison de différents genres de travail. La directrice du service de soins infirmiers d'un hôpital fédéral s'est plainte qu'elle était moins bien payée que les autres directeurs, tous des hommes. Étant donné que les emplois comportaient tous des tâches différentes, on a élaboré un plan d'évaluation tenant compte des facteurs propres à chacun des postes. Autant l'employeur (le Conseil du Trésor) que la Commission se sont servis de ce plan pour évaluer les emplois; les deux analyses ont montré que le poste de la directrice du service des soins infirmiers était plus exigeant que ceux du directeur du personnel et du directeur de l'administration et qu'il équivalait à peu près au poste de directeur général adjoint. On a découvert que la titulaire du poste de directeur du service des soins infirmiers recevait annuellement au-delà de \$9,000 de moins qu'elle aurait dû recevoir. On lui a versé un rappel de \$14,000 et son salaire a été rajusté à la hausse.

Six infirmières travaillant dans les pénitenciers fédéraux de Springhill et de Dorchester ont reçu un rappel de \$1,000 à plus de \$2,000 et ont vu leur salaire augmenter d'environ \$1,000 par année, après que l'on a comparé leur travail à celui des préposés masculins aux services de santé. Pour des raisons historiques, les employés masculins appartenaient à un autre syndicat et avaient une description de tâches différente de celle des infirmières, ce qui servait à masquer le fait qu'ils effectuaient le même travail que les femmes, mais pour un salaire plus élevé. Une analyse du travail que les employés des deux groupes respectifs sont en train d'effectuer à l'heure actuelle, indiquait clairement que les fonctions exécutées par les infirmières étaient au moins équivalentes à celles effectuées par les préposés masculins aux services de santé.

postulant l'emploi de chauffeurs d'autobus mesurent 5'8". Depuis, deux femmes de moins de 5'8" ont été embauchées. La Commission canadienne des droits de la personne examinera les dossiers des demandes d'emploi de chauffeur pendant un an. On a versé à la plaignante une indemnité de \$3,500 pour perte de salaire et dommages-intérêts.

Certains emplois sont inaccessibles aux femmes en raison d'obstacles liés aux aptitudes (on dit que les femmes ne sont pas assez fortes ou résistantes pour certains emplois), d'obstacles administratifs (exigences relatives au poids et à la taille, absence d'installations hygiéniques et de logements), d'obstacles sociaux (les autres employés ne seraient pas "à l'aise" avec des femmes, ou peut-être aimeraient-ils trop leur présence et "se laisseraient-ils aller aux sentiments") et d'obstacles scolaires (manque d'accès à la formation, préjugés véhiculés par les maisons d'enseignement). La Commission s'occupe d'un certain nombre de plaintes concernant les répercussions de systèmes entiers sur les femmes en tant que groupe; elle s'occupe aussi de plaintes individuelles dont l'objet est de demander réparation des torts causés à certaines femmes en particulier. Nous recevons de plus en plus de plaintes de harcèlement sexuel au fur et à mesure que les femmes se sensibilisent à ce problème. Nos dossiers indiquent de plus que les femmes sont souvent pénalisées au point de vue professionnel parce qu'elles tombent enceintes ou, dans certains cas, simplement parce qu'elles se marient.

Les plaintes déposées par des hommes sont moins fréquentes, quoique nous ayons été obligés de rejeter un certain nombre de plaintes émanant d'hommes qui s'étaient vu refuser des avantages en vertu de la Loi de l'impôt sur le revenu en raison de leur sexe. (Voir le n° 2.2.14.)

En 1980, les règlements les plus importants intervenus en matière de discrimination fondée sur le sexe visaient trois plaintes relatives à l'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION POUR DES FONCTIONS ÉQUIVALENTES.

Une jeune femme encore en stage a été congédiée à l'occasion d'une fête de Noël au bureau parce qu'elle avait dansé avec un autre employé. Son patron, qui l'avait harcelé de ses attentions, lui avait aussi défendu d'avoir quelque relation que ce soit avec n'importe quel employé masculin de la compagnie. En règlement de sa plainte de harcèlement sexuel, elle a été réembauchée et indemnisée pour perte de salaire.

Une étudiante a postulé un emploi d'été qui consistait à faire tourner des disques à la radio, de 23 h à 6 h du matin. Le directeur de la station radiophonique a déclaré vouloir embaucher un homme parce que l'employé en question serait seul toute la nuit, sans garde de sécurité, et qu'il pouvait arriver que des indésirables, ivrognes ou autres, téléphonent ou viennent à la station pour ennuyer une "jeune fille". Il a aussi invoqué le fait que la sortie de la station était mal éclairée et mal située. Un étudiant de sexe masculin a donc été embauché.

En règlement de la plainte, la station radiophonique a modifié sa politique de façon que l'emploi soit offert autant aux femmes qu'aux hommes. L'éclairage extérieur a été amélioré et on a convenu de donner priorité à la plaignante pour un emploi l'été suivant. Aucune indemnité financière n'a été versée à la plaignante parce qu'elle avait finalement travaillé plus de nuits en tant que réparateur de taxis qu'elle ne l'aurait fait à la station radiophonique.

Une femme s'est plainte qu'on lui avait même refusé une entrevue pour un emploi de chauffeur d'autobus parce qu'elle ne mesurait pas 5'8" (172.7cm). Selon elle, cette exigence relative à la taille était discriminatoire envers les femmes. Après la conciliation, un règlement est intervenu avec la compagnie qui a cessé d'exiger que les femmes

Deux compagnies aériennes canadiennes ont décidé de prolonger la période au cours de laquelle les agents de bord enceintes peuvent travailler avant d'être obligées de prendre un congé de maternité non payé. Les agents de bord et leur syndicat avaient fait valoir que les femmes étaient capables de travailler après leur treizième semaine de grossesse et qu'en étant privées de leur revenu pendant une période où elles auraient pu travailler, elles étaient victimes d'une politique discriminatoire. L'une des compagnies aériennes permettra dorénavant à ses agents de bord de travailler jusqu'à la fin de leur 26^e semaine de grossesse; l'autre, jusqu'à la 11^e semaine avant la date prévue de l'accouchement. Après sa 20^e semaine de grossesse, l'agent de bord devra subir des examens médicaux hebdomadaires.

2.1.4 Distinction illicite fondée sur le sexe

La fixation de limites d'âge étant en pratique si profondément enracinée dans le domaine de l'emploi, il est rare que les plaintes déposées à ce propos soient réglées en cours d'enquête ou de conciliation; il faut généralement les soumettre au tribunal.

Les limites d'âge en matière d'emploi sont encore chose courante, que ce soit pour la retraite ou pour l'accès à un certain domaine d'activités. Bon nombre d'employeurs estiment qu'il est justifié de fixer un âge minimal ou maximal d'accès à certains emplois, quoiqu'il ait rarement été prouvé que l'âge constitue un indicateur précis de la capacité de quelqu'un d'effectuer un genre de travail donné. C'est un fait qu'il est beaucoup plus facile de fixer des limites d'âge que d'évaluer l'aptitude de chaque employé ou candidat à effectuer le travail.

Une femme qui n'avait pu améliorer son rendement au travail a été congédiée. Voulaient lui éviter de perdre la face, son employeur avait déclaré "qu'en vieillissant on a tendance à ralentir". Elle a donc déposé une plainte devant la Commission alléguant qu'elle avait été congédiée en raison de son âge. L'enquête a permis d'établir que nombre de ses collègues de travail étaient au moins aussi vieux qu'elle, et qu'il n'y avait aucune preuve de l'existence d'une politique fondée sur l'âge. Il était cependant bien évident que son rendement au travail laissait à désirer. La plainte a été rejetée, mais l'employeur a reconnu qu'il valait mieux ne pas faire allusion à des caractéristiques personnelles, comme l'âge, lorsqu'on discute du rendement des employés.

Le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie a modifié les critères de son programme de discrimination fondée sur l'âge. Étant donné que le programme avait pour but de venir en aide à des chercheurs talentueux qui faisaient leurs premières armes, une limite d'âge de 36 ans avait été fixée pour les boursiers. Ces critères ont maintenant été modifiés de façon à faire disparaître toute restriction concernant l'âge et à les rendre non discriminatoires.

tenait compte lorsqu'il s'agissait de sélectionner les candidats. À l'avenir, la C.E.I.C. n'achètera plus de places à des cours de formation pratiques pour lesquels il existe des conditions d'admission discriminatoires.

précipités de la religion juive, mais il n'y est pas toujours tenu compte des autres religions minoritaires. Aussi est-il parfois assez difficile d'harmoniser les obligations de ces dernières avec les systèmes sociaux existants. Nous attendons toujours la décision d'un tribunal des droits de la personne concernant le port du casque de sécurité qui est prohibé par la religion des Sikhs. Dans d'autres cas, il a été question de groupes chrétiens fondamentalistes dont les valeurs sont plus rigoureuses que celles de l'ensemble de la communauté, et du respect des fêtes religieuses.

2.1.3 Distinction illégitime fondée sur l'âge

En 1980, un tribunal a jugé que les limites d'âge maximales établies par règlement en matière d'emploi ne sont pas discriminatoires. Par conséquent, la Commission a dû rejeter trois plaintes déposées par des membres des forces armées qui prétendaient que leur mise à la retraite constituait un acte discriminatoire. Les plaignants ont souligné avec raison que certains membres du personnel des forces armées pouvaient se retirer à un âge plus avancé, selon qu'ils avaient fait partie de l'aviation, de la marine ou de l'armée de terre avant l'unification des forces armées. Cependant, les divers âges de la retraite sont fixés par les règlements royaux et ne relèvent donc pas de la compétence de la Commission canadienne des droits de la personne.

La Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada a modifié sa politique concernant les cours de formation pratiques à l'intention des chômeurs, après qu'un jeune homme s'est plaint que la C.E.I.C. ne l'avait pas inscrit à un cours de conducteur de camion parce qu'il n'avait pas encore 25 ans. La limite d'âge avait été établie par le collège communautaire qui offrait ce cours, et la C.E.I.C. en

2.1.2 Distinction illicite fondée sur la religion

Un adepte d'une religion minoritaire a perdu son emploi parce que son employeur ne pouvait lui permettre, pendant une période d'intenses activités commerciales, de prendre trois jours de congé pour vaquer à ses obligations religieuses. Ayant donc présenté une demande d'assurance-chômage, il a dû attendre encore six semaines avant de toucher des prestations car le bureau d'assurance-chômage avait décidé qu'il avait quitté son emploi sans raison valable. En outre, il semble qu'un conseiller l'ait dissuadé d'en appeler de cette décision et qu'il ait formulé une remarque que le plaignant a interprété comme étant destinée à déprécier l'importance de sa religion par rapport à celle de son emploi.

Au cours de l'enquête, le personnel de la Commission des droits de la personne a aidé le plaignant à en appeler de la pénalité de six semaines préalable au versement des prestations, et l'appel a été accueilli. La Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada a aussi envoyé au plaignant une lettre d'excuses lui expliquant la teneur de la remarque qui lui avait semble insultante.

La Commission a dû rejeter la plainte d'un Sikh dont le bracelet en or avait été saisi aux douanes, car l'enquête a révélé que les bracelets que sont tenus de porter les Sikhs doivent être en fer ou en acier.

La société canadienne a subi récemment des changements démographiques qui se sont soldés par une augmentation substantielle du nombre d'adeptes de religions très peu connues auparavant. Or les lois et coutumes canadiennes établies depuis longtemps tiennent généralement compte des coutumes et des préceptes chrétiens et, dans une certaine mesure, des

Personne n'a la certitude que, dans l'ensemble, les membres des minorités ethniques et raciales se retrouvent dans une proportion acceptable à tous les niveaux de la société canadienne. Nous avons donc l'impression gênante que les plaignants peuvent bel et bien avoir été victimes de discrimination, même s'il ne s'agit pas du motif particulier qu'ils ont allégué dans leur plainte.

Bien que les enquêtes ne corroborent pas toujours les allégations des plaignants, nous ne mettons pas en doute leur sincérité. L'un des aspects positifs de ces enquêtes est qu'elles permettent au plaignant d'exprimer ses soupçons et ses doutes et, dans bien des cas, d'en avoir le cœur net.

Sous bien des rapports, la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique est celle qui crée le plus de difficultés pour la Commission. Les plaintes relatives à la race et à la couleur ou à l'origine ethnique ou nationale sont rejetées dans une plus grande proportion que les autres.

On a indiqué à une femme en visite au Canada qu'elle devait retourner dans son pays d'origine pour présenter une demande de statut d'immigrant reçu. Son fils, qui désirait la parrainer, s'est plaint de discrimination étant donné qu'il connaissait des cas d'exception où des personnes avaient pu présenter une demande tout en étant déjà au Canada. L'analyse statistique des données concernant les personnes ayant été autorisées à présenter une telle demande une fois rendues au Canada n'a mis au jour aucune différence appréciable fondée sur la race ou l'origine nationale; tous les groupes étaient représentés dans une proportion à peu près identique. En outre, la mère du plaignant ne satisfaisait pas aux critères ordinaires du ministère de l'Immigration en vertu desquels il est possible de présenter une demande tout en habitant au pays. La plainte a été rejetée.

Au cours de l'enquête, les forces armées ont accepté d'invoquer un règlement existant déjà qui permettait de faire exception à la règle des dix ans de résidence dans le cas de candidats exceptionnels. Il a donc obtenu sa cote de sécurité, et on lui a offert de s'enrôler en qualité d'élève-officier.

Un citoyen canadien d'origine haïtienne n'avait pu s'enrôler dans les forces armées parce qu'il devait avoir vécu au Canada pendant au moins dix ans avant de se voir attribuer une cote de sécurité. Habitant au pays depuis six ans, il possédait des qualités exceptionnelles sous tous les autres rapports.

Dans une petite communauté des Maritimes, on a ordonné à des noirs qui touchaient des prestations d'assurance-chômage de se porter candidats à des emplois de bûcherons. S'ils ne le faisaient pas, ils risquaient de perdre leurs prestations. Ils se sont plaints d'être victimes de discrimination en alléguant que des blancs de la même ville touchaient aussi des prestations sans toutefois avoir à présenter de demandes d'emploi. L'enquête a permis d'établir que tous ceux, blancs ou noirs, qui avaient déjà travaillé comme bûcherons avaient reçu l'ordre de présenter une demande d'emploi, et que ceux qui avaient refusé de le faire avaient perdu le droit de toucher des prestations d'assurance-chômage.

Quatre plaintes ont été déposées par des autochtones qui disaient avoir été traités d'une façon inacceptable par des préposés aux billets et des chauffeurs d'autobus travaillant pour des compagnies de transport par chemin de fer ou par autobus. Ces plaintes, qui faisaient état de remarques et d'attitudes discriminatoires, ont été réglées lorsque les compagnies en question se sont engagées à présenter leurs excuses aux clients et à améliorer la formation de leur personnel.

Les personnes qui ont déjà souffert de frustrations ne se contenteront donc pas de déclarations et de bonnes intentions. Elles exigeront, et avec raison, des gestes concrets car des politiques qui semblent en surface acceptables, sont souvent appliquées d'une façon discriminatoire.

En 1980, la Commission a traité 000 cas. On trouvera à l'annexe D, page 000, une ventilation statistique établie selon les motifs de distinction illicite. Au 31 décembre 1980, la Commission avait reçu au total 000 plaintes depuis le début de ses opérations en mars 1978. Celles-ci se répartissaient comme suit par rapport aux neuf motifs de distinction illicite :

Sexe	27.5%
Handicap physique	21.0%
Race et (ou) couleur	19.9%
Age	11.8%
Origine nationale ou ethnique	8.0%
Situation de famille	7.4%
Religion	3.8%
Etat de personne graciée	0.6%

2.1 Cas représentatifs

2.1.1 Distinction illicite fondée sur la race, la couleur ou l'origine nationale ou ethnique

Dans une petite ville, une banque avait fait paraître une offre d'emploi dans laquelle il était précisé que le candidat devait avoir une apparence soignée et joindre à sa demande une photographie récente. Un des leaders de la communauté noire a déposé une plainte qui a été réglée lorsque la banque a convenu d'ajouter des éléments de formation en droits de la personne dans ses cours sur la sélection du personnel et sur les techniques d'entrevue et de counselling.

2.0 Nature de la distinction illégitime

Comme nous le soulignons chaque année dans notre rapport, l'étroitesse d'esprit et les préjugés flagrants ne sont pas à l'origine de toutes les pratiques discriminatoires. Dans certains cas cependant, des personnes se voient encore refuser carrément des possibilités d'emploi pour la simple raison qu'elles sont des femmes, tandis que d'autres qui souffrent d'un handicap physique doivent aussi faire face à diverses formes de discrimination non équivoques. Ces deux motifs de distinction illégitime, le sexe et le handicap physique, comptent donc encore pour près de la moitié (48.5 %) des plaintes reçues depuis le 1^{er} mars 1978.

Une bonne partie des plaintes dont nous nous occupons a toutefois pour objet des pratiques et des politiques dont le but n'est pas expressément de désavantager certains groupes ou certaines personnes. C'est plutôt l'indifférence ou l'incapacité de prévoir les conséquences de ses décisions sur le plan de la discrimination qui fait qu'on tolère l'existence de systèmes et de politiques donnant lieu à des pratiques bornées et restrictives. Les limites d'âge qu'on fixe arbitrairement pour les prêts ou les bourses, le défaut de tenir compte des besoins spéciaux de certains employés notamment au chapitre des obligations religieuses ou familiales, les règlements qui permettent d'accorder des avantages ou des chances à certains groupes mais non à d'autres : voilà quelques-unes des façons d'établir des distinctions illégitimes sans mauvaise intention.

Tout habiles qu'ils soient les employeurs, les législateurs et les fournisseurs de services dans la formulation de politiques égalitaires, les défavorisés et les affligés (membres de groupes minoritaires, invalides, femmes, noirs et autochtones) n'oublieront pas facilement qu'on s'est moqué d'eux auparavant, qu'on les a négligés ou ignorés, qu'on leur a préféré un autre groupe, qu'on leur a dit qu'ils n'étaient pas assez bons. Les blessures provoquées par ce genre d'expériences peuvent se cicatriser avec le temps, mais elles ne s'effacent pas.

L'alinéa 14(e) de la Loi prévoit déjà l'émission d'ordonnances qui déterminent dans quelles circonstances un individu peut, ailleurs qu'en matière d'emploi, faire l'objet d'une distinction fondée sur l'âge, sans que cela constitue un acte discriminatoire.

NOUS RECOMMANDONS AU PARLEMENT DE MODIFIER L'ALINÉA 14 e) DE LA LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE AFIN D'Y PRÉVOIR L'ÉMISSION D'ORDONNANCES POUR DÉTERMINER DANS QUELLES CIRCONSTANCES UN INDIVIDU PEUT, AILLEURS QU'EN MATIÈRE D'EMPLOI, FAIRE L'OBJET D'UNE DISTINCTION FONDÉE SUR LA SITUATION DE FAMILLE, SANS QUE CELA CONSTITUE UN ACTE DISCRIMINATOIRE.

En vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne, il est absolument interdit de faire des distinctions fondées sur la situation de famille, ce qui signifie que tout programme ou toute politique qui accorde des privilèges spéciaux aux familles est discriminatoire.

D'un autre côté, on croit toujours dans notre société que la famille traditionnelle est une unité spéciale qui doit jouir de privilèges spéciaux. Ces deux systèmes de valeur s'opposent toujours dans le contexte de la politique sociale canadienne, et il ne sera pas facile de les concilier.

Nous sommes souvent appelés à signaler que la conception de "la famille" a beaucoup évolué au sein de la société canadienne ces dernières années. Les familles non traditionnelles, qu'il s'agisse de familles monoparentales ou de soi-disant familles issues d'unions de fait, sont maintenant beaucoup plus nombreuses qu'auparavant. Des personnes qui vivent ensemble et partagent les responsabilités économiques ou autres - par exemple deux veuves, deux frères ou même deux amis - n'ont pas droit aux avantages qu'on accorde aux couples mariés bien que leur situation économique soit presque identique à celle des gens mariés.

1.2.2 Ordonnances concernant la situation de famille

NOUS RECOMMANDONS AU PARLEMENT D'AJOUTER À LA LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE UNE DISPOSITION STIPULANT QUE CONSTITUE UN ACTE DISCRIMINATOIRE, EN MATIÈRE D'EMPLOI, LE FAIT DE NE PAS TENIR RAISONNABLEMENT COMPTE DES BESOINS SPÉCIAUX ON OBLIGATIONS QUI SE RAPPORTENT À UN MOTIF DE DISTINCTION ILLICITE.

Si, lors de l'élaboration d'une accommodation raisonnable, on encourent des frais financiers pour l'équipement spécial ou pour les services, le gouvernement devrait offrir une aide financière aux employeurs sous la forme d'abattements fiscaux, d'allocations ou de subventions.

1.2.1 "Accommodations raisonnables"

La Loi canadienne sur les droits de la personne interdit toute discrimination fondée sur un motif de distinction illégitime. Cependant, il se présente des cas où le fait de traiter tout le monde sur un même pied d'égalité peut pénaliser certaines personnes pour l'un des motifs de distinction illégitime reconnus. Par exemple, si tous les employés sont tenus de travailler le samedi, un membre de l'Église des Adventistes du septième jour peut être renvoyé s'il refuse de travailler ce jour-là qui est pour lui un jour de fête religieuse. De même, si tous les employés sont tenus d'exécuter certaines tâches dans des circonstances ou des conditions absolument identiques, une personne qualifiée, qui souffre cependant d'un handicap physique, peut se voir refuser un poste dont elle pourrait remplir la majorité des fonctions moyennant certaines accommodations raisonnables.

La Commission a toujours jugé que le fait de s'opposer à pareilles accommodations constitue un acte discriminatoire. Elle s'appuie en cela sur l'article 10 de la Loi canadienne sur les droits de la personne qui stipule que le fait "de fixer ou d'appliquer des lignes de conduite... pour un motif de distinction illégitime, d'une manière susceptible d'annihiler les chances d'emploi ou d'avancement d'un individu ou d'une catégorie d'individus constitue un acte discriminatoire."

Aux États-Unis, le Civil Rights Act a fait l'objet de modifications visant à exiger de telles accommodations dans les cas touchant à la religion. Constitue un acte discriminatoire le fait de ne pas tenir suffisamment compte des besoins religieux d'un employé. La Commission canadienne des droits de la personne croit qu'il faudrait préciser dans la Loi qu'il est du devoir d'un employeur de prendre en considération des besoins ou des obligations des employés et des candidats dans le cas où ces besoins ou obligations se rapportent directement à un motif de distinction.

Nous avons dû en outre faire face, au cours du règlement de cas relatifs au handicap physique, à la religion et à la situation de famille, à des problèmes plus importants sur lesquels, à notre avis, le Parlement devrait se pencher.

Fort d'une année de plus d'expérience dans le domaine de l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne, la Commission s'est rendu compte qu'il serait possible d'éliminer un certain nombre de problèmes techniques en améliorant le libellé de la Loi. Ces modifications mineures, mais importantes, sont énumérées à l'annexe A du présent rapport.

1.2 Autres modifications de la Loi canadienne sur les droits de la personne

La Commission admet que les employeurs ont le droit de s'assurer qu'un candidat ait de bonnes chances d'être un employé productif et digne de confiance. Nous ne croyons pas cependant que la Loi canadienne sur les droits de la personne doit imposer aux éventuels employés l'obligation légale de donner des garanties absolument sûres de leur santé mentale, parce qu'en fin de compte ces garanties sont à peu près impossibles à fournir. Aucune obligation légale de ce genre n'est imposée aux personnes soi-disant "normales" en ce qui a trait à leur santé tant mentale que physique. Après étude des conséquences de l'inclusion des termes "guérés" ou "sous contrôle" dans le libellé de ces nouveaux motifs de distinction illicite, la Commission a décidé de ne pas changer sa recommandation originale. De toute évidence, il faut tenir compte de l'état d'une personne lorsqu'on tente d'évaluer si elle possède les qualités nécessaires pour occuper un poste donné. Nous ne voulons pas cependant que le fardeau de la preuve lui incombe.

Depuis que la Commission a recommandé, l'année dernière, l'adoption de ces nouveaux motifs de distinction illégitime, les fonctionnaires fédéraux ne se sont guère souciés que les handicaps mentaux comme l'arrêteration et les difficultés d'apprentissage soient visés par la Loi. Cependant, on voudrait obliger les personnes souffrant ou ayant souffert de maladie mentale ou de dépendance à l'égard de l'alcool ou d'autres drogues à prouver, d'une façon ou d'une autre, qu'elles sont guéries ou que leur maladie est sous contrôle avant d'avoir le droit d'être protégées contre la discrimination.

1.1.4 Maladie mentale, handicap mental, troubles mentaux antérieurs et dépendance antérieure à l'égard de l'alcool ou d'autres drogues.

Depuis la formulation de cette recommandation, le public est devenu beaucoup plus conscient du fait que le harcèlement sexuel constitue un obstacle majeur à l'égalité des chances pour les femmes dans le domaine de l'emploi. Les organismes féminins ont maintes fois fait allusion, dans leurs exposés devant le comité spécial mixte de la Constitution, à une décision par laquelle la Cour suprême avait rejeté un appel alléguant discrimination fondée sur la grossesse. Nous croyons donc qu'il est urgent que le Parlement établisse clairement que ces deux formes d'injustice sociale sont des actes discriminatoires fondés sur le sexe, et qu'elles sont interdites.

Dans le domaine de l'emploi, les femmes subissent encore les effets de la discrimination illégitime. Deux types de problèmes en particulier doivent être réglés - le harcèlement sexuel et la distinction illégitime fondée sur la grossesse. Nous avons recommandé l'année dernière au Parlement d'ajouter une définition du terme "sexe" à l'article 20 de la Loi canadienne sur les droits de la personne, en précisant que les deux problèmes susmentionnés sont visés dans l'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe.

1.1.3 Distinctions illégitimes fondées sur le sexe

La Commission canadienne des droits de la personne est donc d'avis qu'il n'est ni nécessaire ni souhaitable de faire une exception afin de permettre à certains employeurs d'ignorer la loi canadienne sur les droits de la personne. Nous croyons plutôt que la décision de rendre obligatoire la cote de sécurité pour tel ou tel emploi ou poste devrait se prendre dans le cadre de l'établissement des exigences professionnelles normales. Le ministère employeur ne se livrerait pas alors à un acte discriminatoire s'il refusait d'engager un candidat incapable de satisfaire à cette exigence, même si son refus d'accorder la cote de sécurité se fondait sur un motif de distinction illicite.

Tout en reconnaissant, dans son rapport annuel de 1979, que les personnes ne satisfaisant pas aux exigences de la sécurité pouvaient être légitimement écartées des emplois liés à la sécurité nationale, la Commission a fait des observations sur les conséquences discriminatoires de la sur-utilisation des cotes de sécurité. Nous avons alors fait des recommandations que nous répétons ci-dessous:

qu'il soit ordonné aux responsables des services d'emploi dans la Fonction publique de passer en revue tous les postes classifiés et d'éliminer la cote sécuritaire obligatoire visant tous les postes qui n'ont rien à voir avec la sécurité du Canada ou de ses alliés.

que le droit d'obtenir une audience puisse être exercé dans toutes les situations où un emploi a été refusé pour des raisons de sécurité, (et non seulement par des personnes qui sont déjà employées dans la Fonction publique.)

A notre avis, et sans qu'il ne soit nullement question de minimiser l'importance très réelle des considérations sécuritaires dans certains domaines d'emploi au gouvernement fédéral, la cote de sécurité en tant que condition d'emploi ne doit plus être considérée comme ayant une signification magique ou mystérieuse. Il s'agit d'une exigence professionnelle normale comme n'importe quelle autre.

Certains organismes et ministères fédéraux, qui invoquent le principe de la sécurité nationale afin d'avoir le droit d'opérer une distinction fondée sur des motifs tels que les convictions politiques et l'orientation sexuelle, ont fait part de leurs préoccupations.

Nous sommes conscients du fait que les nouveaux motifs de distinction illicite proposés, c'est-à-dire les convictions politiques, l'orientation sexuelle, la maladie mentale, ainsi que les troubles mentaux antérieurs et la dépendance antérieure à l'égard de l'alcool ou d'autres drogues, causeront des problèmes à bien des employeurs. Néanmoins, les employeurs seront protégés contre les plaintes alléguant un acte discriminatoire fondé sur l'un de ces motifs, s'il peut être prouvé qu'une personne s'est vu refuser un emploi parce qu'elle ne satisfaisait pas à une exigence professionnelle normale (alinéa 14(a) de la Loi canadienne sur les droits de la personne).

1.1.2 Préoccupations concernant la sécurité nationale.

Cependant, la Commission devrait pouvoir contribuer à la mise en application de cette modification en préparant des directives ou des règlements qu'elle soumettrait à l'approbation du gouvernement en conseil. Ces principes directeurs traiteraient de critères pour les plans d'action par lesquels les organismes fédéraux entreprendraient de rendre les services accessibles. Ils traiteraient de ce qu'est une "mesure trop onéreuse" et de la question de la protection contre les plaintes de discrimination déposées avant que les organismes intéressés aient eu la chance d'améliorer suffisamment le service qu'ils offrent aux handicapés.

1.1 Questions découlant des modifications proposées en 1979

1.1.1 Application du motif du handicap physique à la fourniture de biens, de services, d'installations ou de moyens d'hébergement.

La mise en oeuvre de cette nouvelle disposition comporte à la fois des exigences administratives et des frais. Les organismes des secteurs public et privé relevant du gouvernement fédéral devront prévoir des mesures, afin de se conformer ultimement à la Loi. Ils auront aussi besoin qu'on les protège contre l'obligation de prendre des mesures qui leur seraient trop onéreuses et contre les plaintes de discrimination dont ils pourraient faire l'objet avant d'avoir eu la chance d'effectuer les modifications nécessaires.

La Commission considère qu'il serait essentiel qu'un organisme central de coordination les aide à rendre leurs services accessibles aux handicapés. Un tel organisme pourrait les obliger à se doter d'un plan d'action et devrait s'assurer que les niveaux de service et les délais proposés sont raisonnables et uniformes. Il agirait aussi en qualité de centre d'information et coordonnerait la planification mettant en cause plus d'un organisme fédéral.

La Commission canadienne des droits de la personne ne serait pas la mieux placée pour remplir cette fonction bien qu'elle puisse aider de diverses façons l'organisme qui en aurait la responsabilité. Il est plus important qu'elle demeure en mesure de recevoir les plaintes des personnes handicapées qui jugent avoir été mal servies, soit avant soit après que les organismes en question se soient conformés aux exigences de leur plan d'action. La Commission ne doit pas être amenée à approuver des plans d'action au sujet desquels elle risquerait d'être saisie de plaintes plus tard.

que soit modifiée l'article 47 de la Loi canadienne sur les droits de la personne, afin que la Commission puisse rendre compte de ses activités au Parlement par l'intermédiaire des présidents de la Chambre des Communes et du Sénat, et que l'application des sections I, II et III de la Loi canadienne sur les droits de la personne relève de la compétence du président du Conseil Privé.

L'accueil généralement favorable réservé à ces recommandations en 1980 nous a été d'un grand réconfort. C'est avec beaucoup de satisfaction que nous avons constaté notamment que le gouvernement s'engageait à améliorer les droits des handicapés, dans le discours du trône lu à l'ouverture de la dernière session du Parlement, et que le comité spécial concernant les invalides et les handicapés souscrivait à nos recommandations relatives au handicap physique.

Des particuliers et des groupes susceptibles d'être touchés par les modifications proposées nous ont aussi assurés de leur appui. En général, les discussions avec les représentants des gouvernements fédéral et provinciaux se sont déroulées dans un climat constructif. C'est donc avec le sentiment d'être sur la bonne voie que nous proposons à nouveau les recommandations formulées en 1979 et que nous demandons que le Parlement puisse en discuter le plus tôt possible.

Nous nous permettons aussi de répéter dans ce rapport que le fait d'élargir le mandat de la Commission et donc de susciter un accroissement du nombre des plaintes, devra nécessairement s'accompagner d'une augmentation des ressources à la fois pour les années-personnes ainsi que pour le budget correspondant.

que soient ajoutées les convictions politiques aux motifs de distinction illicite prévus par la Loi canadienne sur les droits de la personne;

que soit ajouté le handicap mental aux motifs de distinction illicite prévus par la Loi canadienne sur les droits de la personne;

que soit ajoutée la maladie mentale aux motifs de distinction illicite prévus par la Loi canadienne sur les droits de la personne;

que soient ajoutées les troubles mentaux antérieurs et la dépendance antérieure à l'égard de l'alcool ou d'autres drogues, aux motifs de distinction illicite prévus par la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Nous avons en outre demandé qu'on apporte d'autres modifications à la Loi canadienne sur les droits de la personne afin de la rendre plus efficace:

que soient modifiées les dispositions 42(1) et 42(2) a) de la Loi canadienne sur les droits de la personne, afin que le tribunal puisse émettre des ordonnances plus efficaces (en ce qui a trait à la propagande haineuse);

que soit modifié l'article 38 de la Loi canadienne sur les droits de la personne pour habiliter les ministères du gouvernement fédéral à verser les sommes d'argent prévues dans les règlements qu'approuve la Commission;

que soit modifié le paragraphe 11(6) de la Loi canadienne sur les droits de la personne afin d'éliminer la confusion qui résulte de la définition du terme "rémunération" dans le paragraphe 2 et les dispositions des règlements portant sur les régimes de pension des droits canadiens de la personne;

Les modifications proposées afin d'élargir la portée des motifs de distinction illicite existants étaient les suivantes :

que le handicap physique devienne un motif de distinction illicite à l'égard de tous les actes discriminatoires énoncés dans la Loi canadienne sur les droits de la personne et ne soit pas limitée à l'emploi seulement;

que soit modifiée le paragraphe 41(4) de la Loi canadienne sur les droits de la personne (afin que les tribunaux puissent émettre des ordonnances concernant l'accès des handicapés aux locaux ou leur utilisation des installations), et que, dans sa forme modifiée, le paragraphe 41(4) précise que les changements à des installations, ordonnés par un tribunal, n'imposent pas de contrainte excessive aux mis en cause;

que soient retirées de la Loi, les dispositions 9(2) et 14(c) qui permettent d'imposer la retraite obligatoire;

que soit défini le terme "sexe" à l'article 20 de la Loi canadienne sur les droits de la personne, et qu'il y soit précisé que les actes discriminatoires fondés sur la grossesse ou l'enfantement ou encore le harcèlement sexuel sont interdits au même titre que ceux fondés sur le sexe;

que soit établie une disposition permettant, par des accords spéciaux ou préférentiels, d'accorder des congés aux parents pour leur permettre de prendre soin d'un enfant.

La Commission a aussi recommandé de reconnaître d'autres motifs de distinction illicite. Ses recommandations étaient les suivantes:

que soit ajoutée l'orientation sexuelle aux motifs de distinction illicite prévus par la Loi canadienne sur les droits de la personne;

1.0 MANDAT DE LA COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

Conformément à la Loi canadienne sur les droits de la personne, adoptée à l'unanimité par le Parlement en juillet 1977 et promulguée le 1^{er} mars 1978, la Commission canadienne des droits de la personne est chargée de recevoir et d'instruire les plaintes de discrimination, d'obtenir une résolution ou un règlement lorsqu'il est établi qu'il y a discrimination, et de lutter contre toutes politiques et pratiques discriminatoires au moyen de l'information, de l'éducation et de la recherche. La Loi précise que le mandat de la Commission s'étend au "champ de compétence du Parlement du Canada". La Commission est indépendante du gouvernement et rend compte de ses activités au Parlement, non à un ministre.

Selon l'article 2 de la Loi, constituent des motifs de distinction illicite: la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, la situation de famille, l'état de personne gracée et, en matière d'emploi, le handicap physique. Les deux derniers motifs cités sont définis plus en détail à l'article 20 de la Loi.

La Commission ne peut donner suite aux plaintes reçues que si elles se rattachent à un ou plusieurs des neuf motifs de distinction illicite énumérés, et à un des actes discriminatoires énoncés dans les articles 5 à 13 de la Loi.

Dans son rapport annuel de 1979, la Commission canadienne des droits de la personne a fait au Parlement un certain nombre de recommandations visant à modifier la Loi canadienne sur les droits de la personne. Le gouvernement n'a pas encore soumis au Parlement ces recommandations, dont certaines avaient pour objet d'accroître le nombre des motifs de distinction illicite et d'autres, de rendre la Loi plus précise et plus efficace. Il est inutile d'exposer ici les raisons qui ont poussé la Commission à proposer chacune de ces modifications car elles figurent déjà dans notre rapport de 1979.

RECOMMANDATIONS

- NOUS RECOMMANDONS AU PARLEMENT D'AJOUTER À LA LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE UNE DISPOSITION STIPULANT QUE CONSTITUE UN ACTE DISCRIMINATOIRE, EN MATIÈRE D'EMPLOI, LE FAIT DE NE PAS TENIR RAISONNABLEMENT COMPTE DES BESOINS SPÉCIAUX OU OBLIGATIONS QUI SE RAPPORTENT À UN MOTIF DE DISTINCTION ILLICITE. (PARAGRAPHE 1.2.1 DE CE RAPPORT.)

- NOUS RECOMMANDONS AU PARLEMENT DE MODIFIER L'ALINÉA 14(e) DE LA LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE AFIN D'Y PRÉVOIR L'ÉMISSION D'ORDONNANCES POUR DÉTERMINER DANS QUELLES CIRCONSTANCES UN INDIVIDU PEUT, AILLEURS QU'EN MATIÈRE D'EMPLOI, FAIRE L'OBJET D'UNE DISTINCTION FONDÉE SUR LA SITUATION DE FAMILLE, SANS QUE CELA CONSTITUE UN ACTE DISCRIMINATOIRE. (PARAGRAPHE 1.2.2 DE CE RAPPORT.)

- NOUS RECOMMANDONS AU PARLEMENT DE MODIFIER LA LOI DE L'IMPÔT SUR LE REVENU AFIN QU'IL NE SOIT PLUS FAIT DE DISTINCTION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES QUI RÉCLAMENT UNE DÉDUCTION SUR LEUR REVENU IMPOSABLE AU TITRE DES FRAIS DE GARDE D'ENFANTS ET ENTRE LES CONJOINTS LÉGITIMES ET LES CONJOINTS DE FAIT QUI RÉCLAMENT L'EXEMPTION DE PERSONNE MARIÉE. (PARAGRAPHE 4.3 DE CE RAPPORT.)

- NOUS RECOMMANDONS AU PARLEMENT DE MODIFIER LA LOI SUR LE CRÉDIT AGRICOLE, AFIN D'ÉLIMINER TOUTE DISTINCTION FONDÉE SUR L'ÂGE. (PARAGRAPHE 4.4 DE CE RAPPORT.)

En ce temps où chacun prêche pour sa paroisse, il nous semble plus important que jamais de garder les yeux rivés sur les grandes causes qui soulèvent les espérances de l'être humain. Comme nous le rappelle le poète Alden Nowlan, la question n'est pas de savoir qui nous sommes, mais bien que ferons-nous de nous.

La Commission canadienne des droits de la personne estime avoir mandat d'offrir aux Canadiens quelques-uns des moyens qui leur permettront de vivre dans une société où l'égalité est un fait plutôt qu'un but lointain. Tout noble que soit cet objectif dans l'abstrait, nous ne nous faisons toutefois pas d'illusion: sa réalisation ne peut s'effectuer sans bouleverser certains systèmes bien établis et sans en payer un certain prix. Mais ni le bouleversement ni le prix seront si élevés qu'on ait une raison de ne pas agir. Pourtant nous n'arrivons pas à admettre qu'il faille payer pour éliminer l'injustice, et nous sommes convaincus que les parlementaires et la grande majorité des Canadiens nous appuient dans nos démarches visant à faire régner l'égalité. Forts de cet appui, nous croyons qu'il vaut vraiment la peine de poursuivre notre travail.

Rita Cadieux

Jude M. Montefelt

Jude Henteloff

Louise Martin

Walter Tarnopolsky

Gordon Fairweather

Inger Hansen

M. MacDonald

Dorothy Richardson

PRÉFACE

À la lecture du présent rapport annuel, il sera facile de constater que certains programmes sociaux adoptés par le Parlement répondent exactement aux besoins qu'ils visent. Bien sûr, il ne convient pas tellement que les commissaires se servent de la préface d'un rapport au Parlement pour faire leur propre éloge, mais quand il est évident que les mesures législatives votées par le Parlement en vue de corriger certaines pratiques inacceptables atteignent effectivement leur but, nous croyons en droit de le dire et d'aller de l'avant.

L'un des objectifs de la Loi canadienne sur les droits de la personne est de mettre fin à l'habitude de discrimination de verser des salaires différents aux hommes et aux femmes qui exercent des fonctions équivalentes. Tâche peu facile, que bon nombre de personnes croyaient d'ailleurs irréalisable avant l'adoption de la Loi. On trouvera le détail des principaux règlements intervenus dans les pages qui suivent, mais il nous paraît opportun de signaler ici que la Loi, maintes fois mise à l'épreuve, s'est avérée efficace. Si le Parlement et la Commission avaient écouté tous ceux qui s'opposaient au projet, cette réforme serait demeurée lettre morte.

L'Organisation des Nations Unies a décrété que 1981 serait l'Année internationale des personnes handicapées. Or, la Commission nourrit un intérêt tout particulier pour ce groupe de Canadiens, et nous espérons que les modifications que nous avons recommandé d'apporter à la Loi canadienne sur les droits de la personne, tant dans le rapport annuel de 1979 que dans celui qui suit, seront inscrites à l'ordre du jour des débats parlementaires de cette année. C'est avec grand plaisir que nous avons appris que le Comité spécial concernant les invalides et les handicapés, dans son rapport provisoire du 30 octobre 1980, souscrit fortement et sans équivoque aux modifications que nous avons proposées. Bon nombre de représentants d'associations s'occupant des personnes handicapées nous ont déclaré que l'adoption de ces modifications constituerait pour le Parlement l'un des moyens les plus valables de souligner l'Année internationale des personnes handicapées.

TABLE DES MATIÈRES

Page

4.0 DÉMARCHES AU GOUVERNEMENT..... 59

4.1	Comité spécial concernant les invalides et les handicapés.....	59
4.2	Comité spécial mixte de la Constitution du Canada.....	59
4.3	Recommandation visant à faire modifier la Loi de l'impôt sur le revenu.....	60
4.4	Recommandation visant à faire modifier la Loi sur le crédit agricole.....	61
4.5	Rapport au ministre de la Justice sur les lois établissant des régimes ou caisses de retraite à l'intention des fonctionnaires fédéraux.....	62

ANNEXES

A	Modifications de caractère technique à la Loi canadienne sur les droits de la personne.....	67
B	Rapport sur le régime de pensions du Canada.....	73
C	Rapports des directeurs.....	79
D	Plaintes.....	93
E	Demandes de services.....	99
F	Information, éducation et coopération.....	107
G	Activités des commissaires.....	115
H	Organigramme.....	119
I	Personnel.....	123

Le présent rapport traite des activités de la Commission canadienne des droits de la personne que régissent les parties II et III de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Un autre rapport qui décrit le travail accompli par la Commission en application de la partie IV de la Loi sera présenté par le Commissaire à la protection de la vie privée, avant le fin de mai 1981, conformément au paragraphe 60(1) de la Loi.

TABLE DES MATIÈRES

Page

2.2	Tribunaux des droits de la personne.....	30
2.3	Litige.....	38
3.0	POLITIQUE ET PROGRAMMES.....	39
3.1	Règlements, ordonnances et critères.....	39
3.1.1	Règlement sur les appels contre un tribunal des droits de la personne.....	39
3.1.2	Règlements et directives en matière d'immigration.....	39
3.1.3	Critères des programmes spéciaux.....	40
3.1.4	Critères administratifs - handicap physique.....	41
3.1.5	Règlement concernant les régimes de retraite et d'assurance.....	43
3.1.6	Règlement concernant le respect des modalités des contrats fédéraux ayant trait aux droits de la personne.....	44
3.2	Questions d'intérêt.....	45
3.2.1	Prestations d'adoption et de maternité.....	45
3.2.2	Exemption de droits sur les articles religieux.....	46
3.2.3	Article 12(1)(b) de la Loi sur les Indiens.....	48
3.2.4	Protection des personnes travaillant à contrat.....	48
3.3	Régime de pensions du Canada.....	49
3.4	Programmes.....	50
3.4.1	Discrimination systémique.....	50
3.4.2	Égalité de rémunération pour des fonctions équivalentes.....	52
3.4.3	Programmes spéciaux.....	55
3.4.4	Information.....	57
3.4.5	Coopération.....	57

TABLE DES MATIÈRES

PAGE	
ix	PRÉFACE.....
xi	RECOMMANDATIONS.....
1	1.0 MANDAT DE LA COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE.....
5	1.1 Questions découlant des modifications proposées en 1979.....
5	1.1.1 Handicap physique.....
6	1.1.2 Sécurité nationale.....
8	1.1.3 Grossesse et harcèlement sexuel.....
8	1.1.4 Handicap mental.....
9	1.2 Autres modifications.....
10	1.2.1 Accommodations raisonnables.....
11	1.2.2 Ordonnances concernant la situation de famille.....
13	2.0 NATURE DE LA DISTINCTION ILLICITE.....
14	2.1 Cas représentatifs.....
14	2.1.1 Distinction illicite fondée sur la race, la couleur ou l'origine nationale ou ethnique.....
17	2.1.2 Distinction illicite fondée sur la religion.....
18	2.1.3 Distinction illicite fondée sur l'âge.....
20	2.1.4 Distinction illicite fondée sur le sexe.....
24	2.1.5 Distinction illicite fondée sur la situation de famille.....
26	2.1.6 Distinction illicite fondée sur un handicap physique.....



Canadian Human Rights
Commission

Chief
Commissioner

Président

Commission canadienne
des droits de la personne

Le 31 mars 1981

L'honorable Jean Chrétien
Ministre de la Justice
Chambre des Communes
Ottawa, Ontario
K1A 0A6

Monsieur le Ministre,

Conformément à l'article 47 de la Loi canadienne sur les
droits de la personne, je sou mets au Parlement, par votre inter-
médiaire, le quatrième rapport annuel de la Commission canadienne
des droits de la personne qui se rapporte à l'année civile 1980.
Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de ma
haute considération.

Gordon Lauvick

R.G.L. Fairweather

P.J.

257 Slater Street
Ottawa, Canada
K1A 1E1

257 rue Slater
Ottawa, Canada
K1A 1E1

8,000 exemplaires du présent rapport ont été imprimés à un
coût approximatif de \$16,000.

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1981

N° de cat. HR 1-1980

ISBN 0-662-51308-8

Commission canadienne
des droits de la personne

**RAPPORT
ANNUEL
1980**

MARS 1981

BUREAU NATIONAL:
Commission canadienne des
droits de la personne
257, rue Slater
Ottawa, Ontario
K1A 1E1
Téléphone: (613) 995-1151

BUREAUX RÉGIONAUX:

Région de l'Atlantique
Adresse du bureau:
Lord Nelson Arcade
Pièce 212
5675, chemin Spring Garden
Halifax, Nouvelle-Écosse
B3J 1H1
Téléphone: (902) 426-8380

Région du Québec
2021, avenue Union
Pièce 1115
Montréal, Québec
H3A 2S9
Téléphone: (514) 283-5218

Région d'Ontario
Edifice Arthur Meighen
55, avenue St. Clair est
Toronto, Ontario
M4T 1M2
Téléphone: (416) 966-5527

Région des Prairies

Edifice Dayton
323, avenue Portage
Pièce 211
Winnipeg, Manitoba
R3B 2C1
Téléphone: (204) 949-2189

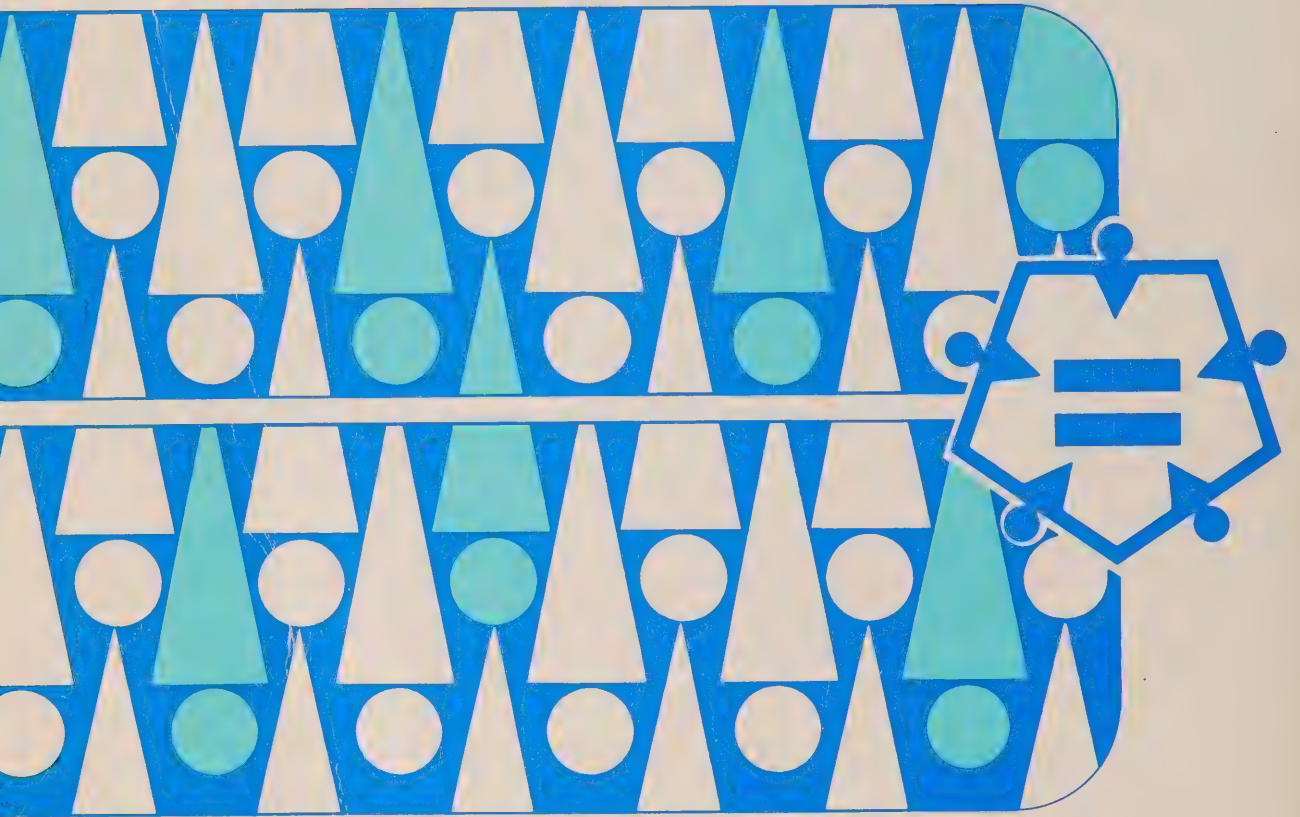
Région de l'Alberta et des Territoires du Nord-Ouest

Edifice Liberty
10506, avenue Jasper
Pièce 416
Edmonton, Alberta
T5J 2W9
Téléphone: (403) 420-4040

Région de l'Ouest

Edifice Montréal Trust
789 ouest, rue Pender
Pièce 1002
Vancouver,
Colombie-Britannique
V6C 1H2
Téléphone: (604) 666-2251

Commission canadienne
des droits de la personne



RAPPORT
ANNUEL
1980



Canadian Human Rights
Commission

GOVERNMENT OF CANADA
Publ. 13000

CAI
J 720
- A56

Annual Report

1981

National Office:

Canadian Human Rights Commission
257 Slater Street
Ottawa, Ontario
K1A 1E1
Telephone: (613) 995-1151

Regional Offices:

Atlantic Region

Office Address:
Lord Nelson Arcade
Room 212
5675 Spring Garden Road
Halifax, Nova Scotia
B3J 1H1
Telephone: (902) 426-8380

Mailing address:
P.O. Box 3545
Halifax South Postal Station
Halifax, Nova Scotia
B3J 3J2

Quebec Region

2021 Union Avenue
Room 1115
Montreal, Quebec
H3A 2S9
Telephone: (514) 283-5218

Ontario Region

Arthur Meighen Building
55 St. Clair Avenue East
Room 623
Toronto, Ontario
M4T 1M2
Telephone: (416) 966-5527

Prairie Region

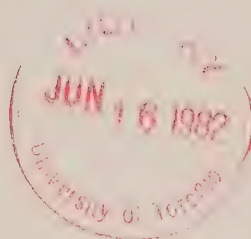
Dayton Building
323 Portage Avenue
Room 211
Winnipeg, Manitoba
R3B 2C1
Telephone: (204) 949-2189

Alberta and Northwest Territories Region

Liberty Building
10506 Jasper Avenue
Room 416
Edmonton, Alberta
T5J 2W9
Telephone: (403) 420-4040

Western Region

Montreal Trust Building
789 West Pender, Room 1002
Vancouver, British Columbia
V6C 1H2
Telephone: (604) 666-2251



Annual Report 1981

Canadian Human Rights
Commission
March 1982

Visual Ear numbers
Ottawa: (613) 996-5211
Winnipeg: (204) 949-2882

This report is available on cassette for those with visual impairments.

© Minister of Supply and Services Canada 1982

Cat. No. HR 1-1981
ISBN 0-662-51862-4

10,000 copies of this report have been printed, at an estimated cost of \$18,000.00.



**Canadian Human Rights
Commission**

*Chief
Commissioner*

**Commission canadienne
des droits de la personne**

Président

March 31, 1982

The Honourable Jean Chrétien
Minister of Justice
House of Commons
Ottawa, Ontario
K1A 0A6

Dear Mr. Chrétien,

Pursuant to Section 47 of the Canadian Human Rights Act, I hereby transmit to you the fifth annual report of the Canadian Human Rights Commission for the calendar year 1981 for submission to Parliament.

Yours sincerely,

R.G.L. Fairweather

. encl.

Table of Contents

7 Preface	34 Litigation
9 The mandate of the Canadian Human Rights Commission	34 Tribunals
9 Improving the Act:	37 The Federal Court
9 <i>Extend protection against discrimination</i>	38 Regulations, guidelines and criteria
10 <i>Improve the Act's operational effectiveness</i>	38 Amendment to the Equal Wages Guidelines SI/82-2
11 <i>Proposals made in 1980 to improve the Act</i>	38 Bona Fide Occupational Requirements Guidelines SI/82-3
11 <i>Further amendments</i>	38 Customs and Excise Investigation Regulations
11 <i>Vicarious liability</i>	39 Representations to government
12 <i>Protection for persons working on contract</i>	40 Complaints and Compliance Branch
13 Issues of concern and recommendations	40 Director's report
13 The role of human rights commissions under the Charter of Rights and Freedoms	40 <i>Systemic discrimination unit</i>
13 Changes to the Canadian Human Rights Act consequent upon the Charter of Rights and Freedoms	42 <i>Equal pay unit</i>
14 The Unemployment Insurance Act	45 Regional directors' reports
15 The Indian Act	45 Atlantic Region (Halifax)
15 Other acts of Parliament	45 Quebec Region (Montreal)
15 Security procedures for employment in the public service	46 Ontario Region (Toronto)
17 Measures against race hatred	46 Prairie Region (Winnipeg)
17 Affirmative action	47 Alberta and Northwest Territories Region (Edmonton)
18 Work force data	48 Western Region (Vancouver)
18 Human rights compliance regulations	49 Branch directors' reports
18 Disabled persons' access to facilities—the National Building Code	49 Information, Education, Cooperation
19 Occupational health and safety regulations	49 <i>Information Services</i>
20 The nature of discrimination	50 <i>Cooperation (unions and groups)</i>
20 Filing a complaint	51 <i>Employer cooperation</i>
21 Complaints citing race, colour, national or ethnic origin	51 Research and Special Studies
23 Discrimination on the ground of religion	54 Appendix I Administration
23 Complaints citing age	55 Appendix II Activities of Commission members
24 Complaints citing sex	56 Appendix III New and existing publications
27 Complaints citing marital status	59 Appendix IV Map
29 Complaint citing a pardoned offence	60 Appendix V Organization chart
29 Complaints citing physical handicap	61 Appendix VI List of personnel
32 Complaints citing other issues	

Preface

This annual report to Parliament describes a year of unusual importance for human rights, a year that was a watershed in the evolution of a Canadian constitution.

During 1981, Canadians have let their representatives know — in no uncertain terms — that they are vitally interested in the articulation and protection of their rights and liberties. As members of a commission concerned with the protection and advocacy of equality rights, we have been encouraged by this evidence of broad public perception of the need for a Charter of Rights and Freedoms, and of the need for it to be a good one.

The status of the Canadian Human Rights Commission as an agency independent from government could be measured by our freedom, throughout all the constitutional developments of 1981, to comment and criticize and our willingness to do so. Such independence is important to the public we serve; it imposes a trust that we are determined not to squander.

Human rights and liberties have been made personal for us by contemporary heroes like Lech Walesa, Nelson Mandela, Jacobo Timerman and Andrei Sakharov. These guardians of liberty help us understand why it is important to remain vigilant long after the process of constitution-making is over. Our Canadian experience has been played out against the backdrop of world-wide concern about infringements of fundamental freedoms. Human rights have been recognized before now in declarations which have been ceremoniously ratified, only to be systematically breached by the very states whose constitutions contain the finest rhetoric. Canadians have made it abundantly clear, however, that they believe in their new Charter and that they expect it to be honoured.

At the same time as Canadians were participating in the constitution process, the Canadian Human Rights Commission was continuing the task of establishing and strengthening the equality rights described in our legislation. We made some major advances. Important settlements were negotiated, particularly in cases involving physical handicap, and new principles were established. On the other hand, some limits were imposed as well. During the year, human rights tribunals and the Federal Court of Canada made decisions which have helped define the scope of the Commission's jurisdiction and which have interpreted the dimensions of the discrimination proscribed.

Those who adhere to a win-lose philosophy will be struck by the fact that interpretations made by the Canadian Human Rights Commission were not always borne out by these judicial processes. But the Commission has a duty as the administrator of a remedial statute to test its limits. Avoiding the tests because of fear of "losing" would be unforgivable.

What remains constant is that social policy is decided by Parliament. If the results of legal decisions seem to us to run counter to the principles Parliament sought to embody in our legislation, then it will be from Parliament that we seek assistance by way of amendments to our legislation. We have already sought improvements to the protection against discrimination offered by our legislation. Some of these changes are sorely needed and we will be glad to assist Parliament in considering them in the coming year. In the meantime, we shall continue to support the principles of equal opportunity without discrimination.



R.G.L. Fairweather



Rita Cadieux



Inger Hansen



Yude Henteleff



Malcolm MacDonell



Louise Martin



Dorothy Richardson



Walter Tarnopolsky

The mandate of the Canadian Human Rights Commission

From its first days, the Canadian Human Rights Commission has always defined its mandate as broadly as possible. We have consistently tried to be open and accessible, and we have consistently refused to turn away persons who sought recourse from us if it appeared at all likely that shelter could be found for them under our legislation. Where formal action cannot be initiated, we have offered moral support and assistance. We have taken this stance in the belief that Parliament created the Canadian Human Rights Commission to be an agency committed to social justice and social change in the broadest sense.

When Parliament was dealing with the proposed human rights act in 1977, it was understood that the new Commission was being given a start-up mandate, and that it would come back to Parliament after a few years of experience, with proposals for a wider mandate. This we have done. In 1979 and again in 1980 we made recommendations for strengthening and extending the protection offered under the Canadian Human Rights Act against discrimination.

While awaiting consideration of our proposals, we continued in 1981 to operate under our original mandate, which charges the Commission with providing recourse to victims of discrimination, and with eliminating discrimination by means of research, information and education. The Commission's jurisdiction encompasses all matters that come within the legislative authority of the Parliament of Canada. Prohibited discriminatory practices set out in the Canadian Human Rights Act may arise either in employment matters or in the provision of goods, services, facilities and accommodations to the public.

Nine grounds of discrimination can form the basis of a complaint: race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status, conviction for which a pardon has been granted, and—in matters related to employment only—physical handicap.

Improving the Act:

Extend protection against discrimination

One of our absolute priorities is to see protection against discrimination in the provision of goods, services, facilities and accommodations extended to the physically disabled. We are confident that Parliament shares our desire to see this done. If it was ever acceptable to deny recourse to the disabled when they are unable to participate fully in the life of the nation because of structural barriers, lack of service and information, or limited access to communications and transportation, it is certainly acceptable no longer.

We have also asked for the removal of another limitation on the redress available to disabled persons. As the law now stands, a human rights tribunal can find that a physically disabled person has been discriminated against in employment but it cannot order the employer to make changes with respect to physical access to facilities or premises by handicapped persons. Tribunals should be enabled to make such orders, with the proviso that the changes to be made should not impose an undue hardship on the respondent. This power would be the same in cases involving the provision of goods and services as in cases involving employment.

The Commission has also asked Parliament to remove a restriction on the protection against discrimination based on age. An exception in the Act makes it non-discriminatory to impose mandatory retirement on the basis of age so long as the age chosen is "normal" for that type of job. Human rights principles suggest that ability to do the job, not age, should determine the point at which a person may be compelled to retire. It should be noted that this amendment is not intended to have any consequences for voluntary early retirement.

Two forms of discrimination based on sex — discrimination because of pregnancy and discrimination in the form of sexual harassment — have also occupied our attention. We recommended in 1979 and 1980 that a definition of “sex” be added to our Act, specifying that these two forms of discrimination are based on sex, to prevent potential arguments that we had no authority to deal with such cases. Pending such an amendment, the CHRC has in fact successfully dealt with a number of cases involving these issues.

Parliament may consider that it should go further than our original recommendation and state that harassment founded on any of the proscribed grounds of discrimination is a discriminatory practice; we would welcome such a decision.

We have also asked that a provision be added to the Act which states that it is not discriminatory to allow parents to receive some forms of special benefits — that it does not discriminate against men if women are given pregnancy benefits for which no equivalent is available for men, and that it does not discriminate against childless persons (on the ground of marital status/ *situation de famille*) if parents are given special consideration to meet their family responsibilities.

Mental disability has now been specified by Parliament as a proscribed ground of discrimination under Section 15 of the Charter of Rights and Freedoms. This protection ought also to be available under the Canadian Human Rights Act to persons who are unfairly dealt with because of a mental handicap such as retardation or a learning disability, because of a mental illness, or because of dependence on alcohol or other drugs. The Commission is not asking for special treatment for these people. Rather, we are asking Parliament to make recourse to the CHRC available to them when they are denied opportunities, not because of lack of merit, but because of prejudice and assumptions.

Similarly, we consider that persons should not be denied employment opportunities because of their sexual orientation or their political belief unless there are *bona fide* reasons why their beliefs or their sexual orientation make them unfit to perform the job. Remedies should be available to persons of merit or ability who are unfairly denied opportunities on these grounds. Neither should they be denied access to goods and services on these grounds.

Improve the Act's operational effectiveness

In 1979, a human rights tribunal appointed by the CHRC found that John Ross Taylor and the Western Guard Party were engaging in a discriminatory practice by using a telephone tape-recorded message to direct hatred against Jews. The respondents were ordered by the tribunal to stop using the content of the messages — the strongest order the tribunal could make. Taylor continued to place tape-recorded messages on the same phone, however, and over time these messages once again became racist.

He was found guilty of contempt of court and the sentence was suspended, provided that he did not resume sending the messages. He resumed sending the messages and was ultimately sentenced to a jail term. It can be seen that because the order of the tribunal referred only to the content of Taylor's hate messages, and not to his activities, it was extremely difficult to enforce. The Commission has recommended that Sections 42(1) or 41(2)(a) of the Canadian Human Rights Act be amended so that a more effective order with respect to hate messages can be made by a tribunal.

In another section of this report, we refer to a challenge made during the summer to the Canadian Human Rights Benefit Regulations. While we take the position that these regulations do not conflict with the "equal pay for work of equal value" provisions of the Canadian Human Rights Act, we have asked that section 11(6) of the Canadian Human Rights Act be amended so as to clarify the definition of "remuneration" in that section.

The Canadian Human Rights Commission handles many complaints in which a government department is the respondent. Such cases may end up before a tribunal or in court, where the department will be represented by lawyers on the staff of the Attorney General of Canada, that is, the Minister of Justice. At the same time, the Canadian Human Rights Commission reports to Parliament through the Minister of Justice. We have therefore asked Parliament to amend section 47 of the Canadian Human Rights Act in such a way that the Canadian Human Rights Commission reports to Parliament through the Speakers of the Houses of Parliament, and that the President of the Privy Council be designated as the Minister responsible for Parts I, II and III of the Act.

Proposals made in 1980 to improve the Act

We asked Parliament in our 1980 Annual Report to consider a number of technical amendments to correct or clarify the language of the Canadian Human Rights Act. These proposals may be found in Appendix A of that report and will not be repeated here.

In addition, we recommended two more substantive amendments.

The first concerns reasonable accommodation of special needs or obligations related to a proscribed ground of discrimination. Persons whose religious obligations require a special work schedule, for example, ought to be accommodated if the changes to be made are not unreasonable. Similarly, persons who require some form of adaptation of a job or some form of assistance because of a physical handicap should not be refused it if the accommodation involved is reasonable. We have therefore recommended that a provision be added to the Canadian Human Rights Act explicitly stating that it is a discriminatory practice in matters of employment to refuse to make reasonable accommodation for special needs or obligations related to a proscribed ground of discrimination.

The second proposal relates to the marital status/*situation de famille* ground. The proscription of differential treatment on this basis is absolute under the Canadian Human Rights Act. In other words, any programs or policies which give special consideration to families are discriminatory. On the other hand, it is clear that Canadians support policies and programs which assist families. They see the family as an important social unit which has a special status. We have therefore recommended that subsection 14(e) of the Canadian Human Rights Act be amended to allow for the issuing of guidelines that set forth the circumstances in which a distinction made on the basis of marital status/*situation de famille*, other than in employment, does not constitute a discriminatory practice.

Further amendments

Since it has been two years since we first began to propose amendments to our legislation, we have had ample time to recognize other areas where improvement could be made. In particular, we are concerned that the liability of an employer for the discriminatory acts of an employee be clarified in law and that protection against discrimination be offered to persons seeking or working on contracts.

Vicarious liability

There is general agreement, both in law and in public sentiment, that an employer has responsibility to ensure that his or her employees serve the public and treat each other in a civilized fashion. The Canadian Human Rights Act implicitly identifies "employers" as the persons upon whom the onus rests to observe the employment provisions of the Act and this is the position taken by the Commission. Nevertheless, the Commission asks Parliament to consider making this obligation explicit in light of a 1981 British Columbia Court of Appeal decision (Alex Nelson and Nella Nelson and the Director of the Human Rights Code of B.C. vs Byron Price and Associates Ltd.) which found that if the legislature of British Columbia had intended that an employer whose servant contravened the act in the course of his employment would be deemed to have contravened the act, it should have enacted words to that effect.

We therefore recommend to Parliament that a new section be added to the Canadian Human Rights Act to the effect that any employer or provider of goods, services, facilities or accommodation to the public is responsible for the discriminatory practices of his or her employees committed by them in the course of employment.

The British Columbia legislature and the legislature of Ontario have both recently amended their human rights codes to this effect.

Protection for persons working on contract

Persons trying to obtain contracts for services are not protected from discrimination by the Canadian Human Rights Act because personal services contracts do not create an employer-employee relationship. We commented on this issue in our last annual report, and pointed out that we had been unable to deal with cases where there were reasonable grounds to believe that discrimination had occurred. In 1981, we were again unable to offer recourse to persons who believed they had been refused contracts for discriminatory reasons — in one case because of physical handicap and in another case because of sex.

It appears to the Commission that persons who choose to work on contract, or who indeed may have no alternative if they choose certain types of work, should not be vulnerable to discrimination merely because their employment does not involve an employer-employee relationship.

We therefore recommend to Parliament that the Canadian Human Rights Act be amended to provide that discriminatory practices and policies are proscribed in the letting and cancellation of contracts for services.

Issues of concern and recommendations

In this part of its report to Parliament, the Commission would like to comment on a number of issues bearing on our present and future work, and the philosophical principles underlying our mandate.

The role of human rights commissions under the Charter of Rights and Freedoms

Now that Parliament has forwarded a resolution to the United Kingdom respecting the constitution of Canada, human rights commissions are being asked, "What does the Charter of Rights and Freedoms mean for you? Does it mean you are no longer necessary? Will people now go to court instead of to a human rights commission if they have a complaint?"

Pending interpretation by the courts, we consider that the Charter has strengthened human rights commissions by reaffirming Canada's commitment to the basic principles of fairness, justice and equality. We expect people to be more aware of their rights, more active in seeking to exercise them.

The procedures of human rights commissions and human rights tribunals and boards of inquiry have deliberately been set up in a way that offers the citizen a less expensive and easier alternative to the courts. The person who comes to the Canadian Human Rights Commission with reasonable grounds to believe that he or she has been discriminated against does not have to hire a lawyer. All expenses of investigation and case preparation are borne by the Commission. Nor does the respondent need a lawyer, although he or she may choose to retain one.

Most cases are dealt with before it is necessary to establish a tribunal. Mediation and conciliation are usually enough to settle the matter. Of course, if investigation does not bear out the complaint, it is dismissed by the Commission without the parties having to appear in the court-like setting of a tribunal.

Another important aspect of this alternative to the courts is that tribunals and boards of inquiry can be somewhat more flexible than the courts as to what is admissible as evidence and what establishes a reasonable probability that discrimination has or has not taken place. Further, it is accepted by tribunals and boards of inquiry that once there is a *prima facie* case that discrimination has occurred, the onus shifts to the respondent to establish that the denial of an opportunity or service was based on reasonable and non-discriminatory criteria.

In addition, the view has been expressed that while the Charter of Rights and Freedoms applies to the legislative powers of the federal and provincial governments, it perhaps does not apply to the activities and decisions of individuals or agencies. In this case the Charter would not duplicate the Canadian Human Rights Act and the provincial human rights codes but would supplement them, reaching into areas not covered by existing human rights legislation.

For all these reasons, we anticipate that the federal and provincial human rights commissions will continue to be used as the most important avenue of recourse in cases of discrimination.

Changes to the Canadian Human Rights Act consequent upon the Charter of Rights and Freedoms

No redress now exists by way of the Canadian Human Rights Act for legislation that is, itself, discriminatory. The Canadian Human Rights Act does not have primacy over other federal acts. Limited success has been obtained in overturning discriminatory legislation by way of the 1960 Bill of Rights, but basically, only amendment by Parliament can remove discriminatory provisions from legislation.

With the coming into force of the Charter of Rights and Freedoms, however, all federal and provincial statutes will be required to comply with Section 15, which assures equality before and under the law and the equal protection and benefit of the law to all, without discrimination.

It is the Commission's view (perhaps slightly tinged by enlightened self-interest) that amendments to the Canadian Human Rights Act should be the first order of business as Parliament sets about its three-year task of bringing federal legislation into accord with Section 15 of the Charter.

This view is not as parochial as it might appear. Legislation so closely allied in spirit and intent is a natural choice for examination in light of the Charter. In addition, the Commission has waited patiently and supportively for over a year for the final shape of the Charter to be determined, knowing that the amendments we have requested to our own legislation would probably not be presented to Parliament until the constitutional process was complete.

The need for certain amendments to the Canadian Human Rights Act is urgent. Some provincial human rights codes have outstripped the federal act over the past four years, offering much more comprehensive protection. So there are Canadians unnecessarily suffering the consequences of discrimination without recourse in federal jurisdiction, who would have recourse if the problem fell under provincial jurisdiction.

We recommend to Parliament that amendments to improve the protection against discrimination offered by the Canadian Human Rights Act be proceeded with as quickly as possible.

The Unemployment Insurance Act

In earlier reports to Parliament we have raised a number of concerns about equal treatment and unemployment insurance. Since then, the report *Unemployment Insurance in the 1980s* has been released by Employment and Immigration Canada, dealing with issues such as pregnancy, child care, adoption and entrance requirements for eligibility for unemployment insurance. This report makes a number of very positive proposals which we support and would like to see legislated.

Unemployment Insurance in the 1980s is silent on several other features of the Unemployment Insurance Act which we think should be changed. For example, income protection for a parent who must temporarily leave the labour force to care for a new child, natural or adopted, should be equally available to men and women. We consider, too, that income protection should be offered to pregnant women denied maternity benefits during a work stoppage such as a strike. We do not argue that regular benefits should invariably be paid to persons whose income is interrupted by a work stoppage.

But the case of a woman bearing a child during a strike is different because she is out of the work force at that point for reasons that can be distinguished from the strike and which have been recognized as legitimate reasons entitling her to income support. Therefore:

We recommend to Parliament that the Unemployment Insurance Act be amended to remove discriminatory treatment of:

- (a) **Women who must stop working to bear children or who bear a child while out of work**
- (b) **Adoptive parents**
- (c) **Part-time workers**
- (d) **Fathers of new children**
- (e) **Women who bear children during a work stoppage.**

An additional feature of the Unemployment Insurance Act upon which we have been asked our views is the cut-off age of 65 for eligibility.

The Commission agrees that persons who have retired, as most workers have by age 65, may not require income support in the form of unemployment insurance after age 65 because their retirement plans, plus their Old Age Security and Canada Pension Plan benefits, are more appropriate income support programs. But some workers do not retire at age 65. They continue to work and continue to depend on the income from that work, which now, however, is uninsured.

Conversely, people who retire before the age of 65 reap the benefits of their retirement plans, and are still eligible for unemployment insurance if they take up new employment. We are of the view that this problem requires investigation. Arbitrary distinctions based on age carry elements of discrimination that should not be ignored. Further, the trend away from mandatory retirement at a fixed age makes it imperative that the cut-off of unemployment insurance eligibility at age 65 be re-examined.

The Indian Act

Along with many other concerned groups and individuals, the Canadian Human Rights Commission has repeatedly voiced its concern about Section 12(1)(b) of the Indian Act. This section, which deprives Indian women of their status when they marry non-Indian men, discriminates both on the grounds of sex and marital status. Other provisions of the Indian Act, are also out of line with the Charter of Rights and Freedoms. We assume that this legislation will receive the early attention of Parliament.

Other acts of Parliament

Complaints to the Canadian Human Rights Commission have cited discriminatory provisions in several federal statutes, and we have recommended to Parliament in previous reports that the Income Tax Act and the Farm Credit Act be amended to do away with discriminatory provisions. With the coming of the Charter of Rights and Freedoms, these amendments become imperative. During 1981, the Veterans Land Act was identified as discriminatory against a woman who now has no legal claim to a property she owned jointly with her husband. She made a significant contribution to the property but once a VLA loan obtained by her husband, a veteran, has been repaid, title to the property will be returned only to him.

We have previously indicated to Parliament that the Income Tax Act discriminates on the grounds of sex (treating mothers and fathers differently when they claim deductions for child care expenses) and marital status (distinguishing between legally married and common-law spouses for the purpose of the married exemption). The Farm Credit Act, we have pointed out, provides for differential treatment on the basis of age. Therefore:

We recommend to Parliament that discriminatory provisions of the Income Tax Act, the Farm Credit Act, and the Veterans Land Act be given early attention in the review of federal statutes consequent upon the Charter of Rights and Freedoms.

Security procedures for employment in the public service

We have noted in an earlier report to Parliament our belief that security clearances for government jobs ought to be obligatory only where there is a *bona fide* occupational requirement for them, and that anyone denied an employment opportunity for security reasons should have the right to a hearing. The Commission is particularly concerned that redress be available to persons who are wrongly denied an employment opportunity for security reasons connected to a proscribed ground of discrimination like national origin or marital status, or to other grounds which we wish to see included in the Canadian Human Rights Act.

We welcome the recommendations on this topic made by the Commission of Inquiry Concerning Certain Activities of the Royal Canadian Mounted Police (the McDonald Commission):

We (The McDonald Commission) recommend that the federal government widely publicize any review and appeal procedures established for security screening purposes and the Interdepartmental Committee for Security and Intelligence establish monitoring and control mechanisms to ensure that departments and agencies follow these procedures.

We (The McDonald Commission) recommend that the Interdepartmental Committee for Security and Intelligence prepare for the approval of the Cabinet Committee on Security and Intelligence a set of internal review procedures for adverse security reports, to include at least the following points:

- a) the procedures must be comprehensive enough to include all individuals who might be adversely affected by security clearance procedures;
- b) decisions which adversely affect individuals for security reasons should be made by the Deputy Minister of the department concerned about the security problem;
- c) before making such a decision, the Deputy Minister should provide the individual in question with an opportunity to resolve the reasons for doubt;
- d) before making his decision, the Deputy Minister should consult appropriate officials in at least the Privy Council Office's Security Secretariat.

We (The McDonald Commission) recommend that the federal government establish, by statute, a Security Appeals Tribunal to hear security appeals in the areas of Public Service employment, immigration, and citizenship. In the case of Public Service employment all individuals who have been or who suspect that they have been adversely affected by security screening procedures should have access to the Tribunal. The specific responsibilities of the Tribunal concerning Public Service employment should be as follows:

- a) to advise the Governor in Council on all appeals heard by the Tribunal;
- b) to review all adverse screening reports of the security intelligence agency and the Public Service Commission's security screening unit;
- c) to report annually to the Interdepartmental Committee on Security and Intelligence about its activities and about any changes in security clearance procedures which would increase either their effectiveness or their fairness.

We (The McDonald Commission) recommend that

- a) the Security Appeals Tribunal consist of five members appointed by the Governor in Council, any three of whom could compose a panel to hear security appeals;
- b) the chairman of the Tribunal be a Federal Court Judge;
- c) the other members not be currently employed by a federal government department or agency.

We (The McDonald Commission) recommend that the Security Appeals Tribunal disclose as much information as possible to the appellant and that the Tribunal have the discretion to decide what security information can be disclosed to the appellant.

We (The McDonald Commission) recommend that the procedures of the Security Appeals Tribunal be similar to those now established for appeals against the dismissal from the Public Service or against deportation, with the added feature that members of the security intelligence agency or personnel security staffing officers be allowed to appear before the Tribunal to explain the reasons for denying a security clearance.

The Canadian Human Rights Commission recommends that these recommendations of the Commission of Inquiry Concerning Certain Activities of the Royal Canadian Mounted Police be adopted by Parliament and implemented by the federal government.

Measures against race hatred

All of the human rights commissions in Canada are seriously troubled by the intensification over the past year of racist activities, such as distribution of hate literature and organization of racist groups, and the publicity which has followed. Naturally, affected groups and concerned citizens have protested vigorously and have sought more decisive action on the part of legislators, enforcement agencies and human rights commissions to stop the threatening and insidious activities of organizations like the Ku Klux Klan.

Sanctions exist under the Criminal Code for the propagation of race hatred. Advocation of genocide is an indictable offence leading upon conviction to a penalty of five years imprisonment. Incitement of hatred, if the incitement is likely to cause a breach of the peace, is also an indictable offence with a penalty of two years imprisonment. It is also a breach of the Criminal Code, punishable by fine or imprisonment, to use the mails to transmit any matter that is "scurrilous", a term that has been found by the courts to include "racist". Further, under the Post Office Act, persons who make use of the mails to transmit racist material may have their mail stopped.

At its annual meeting in Windsor in June 1981, the Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies passed the following resolution:

"Be it resolved that the Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies condemns and opposes any individual or organization that preaches racial, ethnic or religious intolerance such as the Ku Klux Klan and calls upon the federal, provincial, territorial and municipal governments to immediately adopt positive measures to strengthen legal provisions and enforcement measures in order to eradicate all incitement to such discrimination and subversion."

As the end of the United Nations' decade for action to combat racism and racial discrimination approaches in 1983, the Canadian Human Rights Commission renews its commitment to the goals of that decade and urges governments to do the same.

Affirmative action

New attention has been paid during 1981 to the need for making adjustments to existing training, recruitment, and employment systems in order to improve the labour market, to the benefit of employers and workers alike. Symptomatic of this interest was a report released by Employment and Immigration Canada, *Labour Market Development in the 1980s*, which analysed labour market conditions and suggested methods and strategies to meet existing and future needs. The report examined affirmative action as one technique that could increase both the supply of needed workers and job opportunities for members of groups which have historically been at a disadvantage.

The Canadian Human Rights Commission strongly favours the use of special employment programs (affirmative action) for this purpose. A number of organizations, including the federal government, have already experimented with voluntary affirmative action programs. Although their efforts have not yet resulted in significant changes in the labour market, they are nonetheless important as first steps which recognize that special measures are necessary and justifiable if labour market conditions are to be improved.

An indication of Parliament's recognition of the need for affirmative action is the inclusion of a special clause of the Charter of Rights and Freedoms enabling such programs to be carried out even if they imply preferences on proscribed grounds of discrimination.

The time has come to consider a wider and more effective use of affirmative action in both the private and public sectors, to improve conditions for those groups in the Canadian labour force who most need it — the disabled, women, native people, older workers, and racial minorities. We will strongly support such programs and will aid and abet their implementation in any way we can.

Work force data

At the present time, planning to improve the representation of women and members of minorities at all levels of the work force is hampered by a lack of adequate data. Those concerned are unable to find out enough about the numbers of women, disabled persons, native people, and other minority group members available for different kinds of work in different areas; we do not know the make-up of the employed labour force in general. Without this information, it is often impossible to determine whether there are basic problems in the policies and practices of an employer, affecting the overall position of minorities or women, and it is extremely difficult for employers to make realistic plans for the future.

We therefore suggest that consideration be given to requiring employers under federal jurisdiction to report the breakdown of their work force regularly by sex and minority status. Such reports would make it possible to identify problem areas so appropriate special programs could be developed. The reports would also help establish the rate of change taking place. Obviously it would be important to ensure that the data in such reports was statistical rather than personal, and to establish safeguards to guarantee that data collection could not be used in a negative way against a particular group or individual.

It would be important, if such a step were taken, also to ensure the development of labour force availability data, by sex and minority status. This data would be valuable for employers under both federal and provincial jurisdiction.

Human rights compliance regulations

It is now a year since we completed developmental work on regulations under Section 19 of the Canadian Human Rights Act to extend protection against discrimination by requiring contractors doing business with the federal government to meet its anti-discrimination standards. Under the human rights compliance regulations which we wish to propose, contractors could be named as respondents in complaints filed with the Canadian Human Rights Commission if they engaged in any discriminatory practice or policy as set out in Sections 5 to 13 of the Canadian Human Rights Act.

The Commission envisages a system whereby provincial human rights commissions would continue to be the most important avenue of recourse for persons discriminated against by contractors doing business with the federal government. The regulations, however, would reinforce the federal government's commitment to its anti-discrimination standards, would provide added incentive to contractors to ensure that their policies and practices were equitable, and would back up action by provincial commissions.

We have asked that our proposals be forwarded for consideration by Governor in Council; this, however, has not happened. We urge that it be done.

Disabled persons' access to facilities — the National Building Code

We trust that it is only a matter of time, and not very much time at that, until the Canadian Human Rights Act is amended to ensure equal treatment in access to buildings and services for disabled Canadians. In the majority of provinces, this right is already in place. It is essential that the National Building Code recognize this reality and establish minimum standards for the building of new facilities. All of the human rights commissions agreed on this point when the Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies met in 1981, and they passed the following resolution:

"Be it resolved that the President of CASHRA write to the President of the National Research Council, to urge that agency to make major revisions to the National Building Code, particularly Parts 3 and 9, to ensure that all buildings built according to that code will be accessible to all categories of disabled Canadians."

Correspondence has begun with the President of NRC to that end.

Occupational health and safety regulations

We have made a major effort this year and last to develop criteria and guidelines for the employment of disabled persons. One of our major concerns has been to establish the principle of “the dignity of risk”, that is, to ensure that persons seeking employment are allowed a certain degree of self-determination if the job involves risks to themselves that they are willing to take.

In general, occupational health and safety laws are not drafted from this perspective. They are, rather, designed to minimize all risks, to all employees, by establishing standards that tend to be cautious, and that do not take individual circumstances into account. We most certainly agree with the principle that employers must make all reasonable efforts to provide a safe workplace and safe conditions of work, but we do not accept an across-the-board approach that denies “the dignity of risk.”

A human rights tribunal decision (Bhinder vs. Canadian National Railways) handed down in 1981 contains a thorough and subtle analysis of this issue. In this case, the complainant wished to take the risk of working without wearing a safety hat because it contradicted his religious beliefs to wear one. He considered that the risk to himself was acceptable, and the risk to his co-workers and the public was negligible or non-existent.

The tribunal agreed with him. It found that “individuals have no obligation to compromise their religious beliefs unless there is a justification for doing so” and that “a safety policy that is in conflict with the Canadian Human Rights Act would not be a ‘reasonable procedure’ within the meaning of the Canada Labour Code. A safety policy must comply with the requirements of both the Canadian Human Rights Act and the Canada Labour Code to be lawful.” This decision is now being appealed by Canadian National.

We wish to reiterate our conviction that it is possible to introduce a greater degree of self-determination into employment practices without posing a threat to the hard-won principle of a safe work place. Where an individual is capable of performing a job, does not pose a risk to others and has made an informed choice that he or she is prepared to accept a degree of personal risk that does not entail unduly severe consequences for the employer, that individual should be given a chance.

The alternative is to accept arbitrary barriers to employment for many persons who could otherwise be productive members of the work force.

The nature of discrimination

In 1981, as in previous years, complainants were more often victims of unintentional discriminatory practices and policies than of blatant prejudice.

Sex is now the most common ground of discrimination cited, making up 31 per cent of the complaints received in 1981. The type of sex discrimination complaint being submitted is gradually changing. During the past year, many more complaints concerned sexual harassment and several group complaints were sparked by women's desire to work at jobs traditionally reserved for men. The latter have led to a reassessment of the standards and systems used in hiring, promotion and remuneration.

The second most frequent ground of discrimination, physical handicap, accounted for 24 per cent of the complaints received in 1981. The Commission's investigations highlighted the need for public agencies to assess the abilities of handicapped people as individuals, rather than automatically assuming that a person's handicap prevents him/her from performing certain jobs.

Discrimination based on race, colour and national or ethnic origin represented 23 per cent of complaints during the year. These three grounds are generally cited together and most concern individual problems the complainants have encountered. The attitudes of the parties involved constitute a significant and subtle aspect of discrimination which is difficult to prove conclusively in investigations into allegations of this kind.

During the past year the Commission ruled on 500 cases, some of which were continued from 1980. More than 400 cases were settled, dismissed or withdrawn. The balance was referred to conciliators or human rights tribunals, or is awaiting a tribunal decision.

Sixty-six per cent of all complaints dealt with during 1981 were dismissed following investigation, 18 per cent were settled and 16 per cent were either withdrawn or settled during investigation.

The Commission is convinced that voluntary co-operation is the best method of eliminating discrimination caused by an institution's practices and policies, and encourages employers to consult with Commission specialists. The events of the past year show that agencies under the Commission's jurisdiction are becoming increasingly aware that taking preventive action not only precludes complaints, but also removes obstacles to employment of qualified labour.

Filing a complaint

People frequently come to the Commission because they do not know where else to turn. Frustrated by the intricacies of federal-provincial jurisdiction and the magnitude of the federal government, people see a human rights commission as a sort of ombudsman. Rather than adding to the frustration by turning people away, the Commission makes an effort to direct them to the department or agency where redress may lie. As a result, the majority of Commission enquiries are referred elsewhere.

During the initial contact with the Commission a staff member determines whether the caller's complaint is within Commission jurisdiction and covered by the Act. If the complaint meets these requirements an officer helps the complainant complete a complaint form.

The complaint is then assigned to an investigator who reviews relevant documents, interviews the complainant, those parties alleged to be discriminating against the complainant and any witnesses. The Commission supplies the respondent with a copy of the complaint form so that it is aware of the charge.

Following investigation a report is submitted to the regular monthly Commission meeting, recommending that the Commission members either approve any settlement proposed during the investigation, dismiss the complaint, substantiate it and appoint a conciliator to attempt a settlement, or appoint a tribunal.

The parties to a complaint may take the conciliator into their confidence in seeking a settlement since she/he may not be compelled to appear before a tribunal or court.

Although not as formal, a tribunal functions in a similar manner to a court, hearing testimony from the parties and witnesses. The tribunal may order a respondent to cease a discriminatory practice, to rehire an employee unfairly dismissed, and may order compensation paid for damages. (see Tribunals).

Tribunal decisions are appealable through the federal court system.

The following are examples of cases with which the Commission dealt during 1981.

Complaints citing race, colour, national or ethnic origin

A woman ordered deported from Canada after immigration authorities discovered that she had not disclosed the existence of her three children has been permitted to leave Canada and to return with landed status.

Her complaint is similar to the "Jamaican women case" — the first major complaint to be filed with the Canadian Human Rights Commission. That complaint led to a working agreement between the Commission and immigration authorities. Most of the original complainants have now had their status regularized and all of them have been permitted to remain in Canada.

After an incident which caused them to walk off the job last June, 22 native men from the Dauphin region of Manitoba filed complaints of racial discrimination against Canadian National Railways.

The men had been hired locally to fill out a work gang repairing tracks in the Ochre River Area. They lived with other workers in a work train. The job had to be done within strict time limits so that trains could be allowed through at certain intervals.

The complainants alleged that they had been constantly harassed on the job. The final break came when the foreman called all the labourers, native and non-native, together and gave them an angry lecture because the living facilities, especially the toilet facilities, were in appalling condition. He told the labourers that they were "living like pigs and dogs".

Investigation of the complaints took more than 200 hours. There was never any doubt that the foreman had pressured the men to work quickly, nor that he had delivered the reprimand about living conditions. At issue, rather, was whether the native employees were singled out for this treatment because of their race. Non-native members of the work gang, and some natives who did not walk out, suggested that all the labourers were subjected to the same conditions, not just natives. In the absence any evidence that the foreman had directed his comments only to native employees, the CHRC dismissed the complaints.

Two complaints against Canadian Football League (CFL) rules governing the use of non-Canadian players have been dismissed. A Canadian quarterback complained that one of the league's import rules, the "designated import rule", favoured American quarterbacks by allowing substitution of imports at the quarterback position. An Ottawa football fan had complained that import quotas which limit the number of American players on a team were discriminatory.

In dismissing the second complaint, the Commission acknowledged that the import rules limit employment opportunities for non-Canadian players, but decided that because the rules were intended to overcome disadvantages experienced by Canadian players who do not benefit from superior American training and experience, they did not constitute a discriminatory practice. The CFL's import quotas allow Canadian players to gain experience so as to be able to compete for jobs on a more equal footing.

The Commission concluded that the designated import rule itself does not provide an incentive to discriminate against either Americans or Canadians. Rather, it remains in a team's best interest to hire the most competent quarterback, regardless of nationality. The designated import rule is not discriminatory simply because it does not provide extra incentives to hire Canadian quarterbacks.

A Winnipeg man complained that the Native Law Student Program, administered by the Department of Justice, discriminated against him. He is white. The program provides financial assistance to non-status native people wishing to attend law school.

A similar provincial complaint about a special course for native people was successful in Alberta some years ago, before that province made special legislative provisions for affirmative action. The Bakke case in the United States, which was similar, had an ambiguous outcome.

The CHRC decided that the Native Law Student Program was not discriminatory according to Section 15 of the Act and dismissed the complaint. Section 15 states that it is not a discriminatory practice to offer a special program or arrangement on the basis of race if the purpose of the program is to make up for disadvantages caused by membership in that racial group.

Since 1973, the Native Law Student Program has assisted some 43 students, of whom 10 are now lawyers.

The complainant, a black person, alleged that he had been asked by a security guard to leave the Ottawa bus terminal late one night while waiting for his wife and daughter. He was the only black person in the terminal at the time, and the only person asked to leave.

He refused and the police were called. When they arrived he explained that the bus for which he was waiting was late, and they allowed him to wait inside. The bus, due at 11:55 p.m., finally pulled in at 1:30 a.m.

Investigation revealed conflicting accounts of what happened. No witness could be located to corroborate any of the accounts. However, it was established that an incident had occurred and police had been called.

To redress the complaint, the respondent has written the complainant a letter of apology and offered him a free travel pass on Voyageur's transportation system. The complainant is satisfied with this settlement.

Another black complainant alleged that he was subject to differential treatment during his employment as a carpenter and that his employment was unjustly terminated because of his race and colour. The respondent stated that he was hired as temporary help and that he was released because the job for which he was hired was nearing completion.

While the complainant's services were terminated several weeks earlier than other members of the same crew, the reasons appeared to be unsatisfactory work performance, a refusal to follow superiors' instructions and poor relations with co-workers, which contributed to disruptions in the general harmony of the work place. The investigation did not reveal any evidence that the complainant's race and colour were factors in his dismissal, and the Commission dismissed the complaint.

Discrimination on the ground of religion

Perhaps it is a measure of Canadian society's growing maturity that the Commission received so few complaints of religious discrimination during 1981. Six complaints were investigated, none of which were substantiated, two were otherwise dealt with, one was discontinued and one was not in CHRC jurisdiction.

One recurring theme is the reluctance of some employers to accommodate the religious requirements of those employees who are not members of the most common (and primarily Christian) denominations. Several religions prohibit members from working on Saturdays and some require that members begin observance at sundown on Friday evenings. During the winter this requirement conflicts with the normal operating hours of most offices and businesses.

The Commission encourages employers to accommodate these requirements where reasonably possible.

The Commission's longstanding case of a Sikh electrician dismissed for not complying with CN's hard hat regulation is reported in the tribunal section.

Complaints citing age

An 11-year-old was not accepted as a participant on a radio open line show which discussed male strippers, after she gave her age. She complained of discrimination on the basis of age. The complaint has been settled with a letter of explanation to the young girl from the station, and with the subsequent broadcasting of an announcement that the program is open to all regardless of race, origin, colour, religion, age, sex, or marital status.

Following a complaint to the CHRC, Wardair Canada and the Canadian Association of Passenger Agents have revised their collective agreement to remove discrimination based on age in determining seniority. Formerly, employees who were hired on the same day were ranked on the seniority list according to their age. The seniority list has now been revised and in future, when two or more employees are hired on the same day, their seniority will be determined by company seniority, by standing following completion of training and — if two employees are still tied — by random drawing of lots.

A Manitoba woman who had worked for a wheat pool for 22 years had received negative appraisals for three years. The company had attempted to help her bring her performance up to a satisfactory level. Finally she was given the choice of early retirement or dismissal. She chose early retirement, but subsequently filed a complaint of discrimination on the basis of age.

The CHRC dismissed the complaint. Investigation showed that the company had thoroughly documented her unsatisfactory work performance and its extensive efforts, including training and reorganization of job duties, to help her improve. No evidence of discrimination on the ground of age was found.

The Commission had to dismiss a 39-year-old man's complaint that he was denied a "phased-in" farm loan because he was over the 35 year age limit set by the Farm Credit Act. Since no remedy exists under the Act to alleviate discrimination set down in other acts of Parliament, the Commission recommended in its 1980 report that Parliament amend the FCA.

Phased-in loans permit farmers to continue working off the farm to supplement their income until the farm becomes established.

Complaints citing sex

Seven women who had been refused employment as coach cleaners by CN Rail in Montreal alleged that they had been discriminated against because of their sex. During conciliation, the women passed all the necessary tests and were accepted into CN's regular apprenticeship program.

They were paid a total of \$73,716 by CN for lost wages and loss of self-respect. The payments cover the period between the time they would have started to work if their original applications had been accepted and the time they actually started to work as coach cleaners. One woman received more than \$18,000 and the other settlements ranged from \$3,700 to \$14,000.

An eighth complaint by a Montreal-based women's group alleged that CN's hiring practices prevented women from being hired for non-traditional jobs, and asked that CN institute a special program to bring women into these trades. The Commission substantiated the complaint and when no agreement was reached on the terms of the program, it appointed a tribunal.

Four female employees of the Canadian Coast Guard resigned from their positions after being repeatedly instructed on their moral and social conduct. They had been emphatically lectured by the ship's captain about their deportment with male employees. No such lectures about male-female relationships were given to the men.

As part of the settlement of these complaints, the Canadian Human Rights Commission will assist the Coast Guard to improve its training by means of an education program on the Canadian Human Rights Act.

Each of the women received \$2,500 in damages, plus back wages. Two of the women will be re-hired. One has now enrolled in university and the fourth has found other employment.

The Commission has decided that it cannot consider complaints involving beards as instances of discrimination on the ground of sex. Two Winnipeg men were required by a bus company to shave off their beards or lose their jobs as express clerks. They complied, but complained of sex discrimination. The Commission has informed the bus line that it considers the policy prohibiting beards to be unreasonable, but has found it necessary to dismiss the complaints.

The Commission decided to accept for investigation complaints filed by the National Action Committee for the Status of Women (NAC) against the organizers of the Robbie International Soccer Tournament. The organizers originally barred all girls from the tournament. After a public outcry, they allowed one girl of nine to participate but upheld the restriction against a young woman of 15. The complaints therefore cite discrimination on the grounds of sex and age.

National amateur sports organizations such as the Canadian Youth Soccer Association would appear by the nation-wide nature of their undertakings to fall under federal jurisdiction. The legal argument has been made, however, that no provision in the British North America Act gives the federal government power over amateur sports. The Commission decided to accept the complaints on the basis that a legal argument for jurisdiction could be made under the residual powers section of the British North America Act.

A Northern Ontario woman applied repeatedly for a job as a brakeman with CPR and was repeatedly told that there were no vacancies. She knew, however, that many men had been hired since she first applied, and that some of these men were young people with less work experience and qualifications than herself. She alleged sex discrimination.

The railway settled the complaint before any determination of discrimination was made. The woman is to be offered a position in the next available brakeman training class. She received \$1,000 in damages and \$4,000 compensation for lost wages. In addition, the CPR will keep records of all regional applications for brakeman positions and will inform the CHRC of the number of male and female applicants and the number of males and females hired. The CHRC will also meet with CPR employees to discuss human rights. The Commission has approved this settlement.

A woman research assistant complained to the CHRC that a more senior employee made sexual advances to her while on a business trip. She refused his advances. The request for her presence on the trip, which was not usual, had been made by the more senior person.

After this episode, the more senior employee became very critical of her work, suggested that she be kept on probation instead of obtaining permanent status, and even recommended that she be fired.

The woman complained that her immediate supervisors in the agency did not act decisively to rectify the problem. The man in question continued to harass her. At the office Christmas party, he insulted her and asked her boss to fire her.

During the complaint investigation, the agency did not deny that harassment had taken place, or that the problem had been inadequately handled. The agency agreed that these two people should no longer work together, but was reluctant to transfer the man. It was suggested that the woman might be moved to another area. The woman continued to have problems arising from the harassment, such as a reference to the episode on her evaluation, which she grieved.

The complaint was turned over to a conciliator. The male employee resigned from the public service during conciliation and the agency agreed to pay the woman \$3,500 in damages. The agency also agreed to issue and publicize a code of conduct, including a statement on sexual harassment. The Commission has approved this settlement.

Prior to January 1981, persons who worked less than 20 hours a week were not eligible for unemployment insurance. Twenty hours a week is more than half of a 37½ hour week — a standard working week in many businesses. Many people who worked half-time were therefore not eligible for unemployment insurance. Two British Columbia women filed complaints with the CHRC in 1979 that this rule had a discriminatory impact on women, since far more women than men work part-time.

The CHRC had been active, since it was formed in 1978, in protesting against the 20-hour minimum. As of January 1981, new regulations were issued reducing the minimum number of hours per week to 15. The complainants, however, sought to have the changes made retroactive, particularly for women who would otherwise not be eligible for maternity benefits.

Legally regulations may not be applied retroactively. The complainants had to accept this and agreed that their complaints are now settled.

A Saskatoon woman complained of discrimination on the ground of sex after she was refused as a mine helper trainee by Eldorado Nuclear. At the time of her complaint, the company did not have the necessary equipment to monitor radiation exposure levels for women who might become pregnant. The Atomic Energy Control Board has specific regulations for bi-weekly monitoring.

The company has since initiated an experimental monitoring program. Twelve women have been hired in the mill and two female geologists are working underground. After a full investigation, the CHRC decided that Eldorado had made provisions for women to be hired at the earliest possible date when equipment and facilities become available. The complaint has therefore been dismissed.

Following a complaint to the CHRC, the Atomic Energy Control Board (AECB) proposes to remove special restrictions on exposure to radiation which have prevented women from being hired for certain jobs.

A Parry Sound, Ontario woman was refused employment as a nuclear operator trainee by Ontario Hydro because the employer could not guarantee that she would not be exposed to doses of radiation in excess of the limits set down in AECB regulations for women who may become pregnant. The stricter rules for women are based on the possibility that they may be pregnant for several weeks without being aware of it, during which time radiation may damage the unborn baby. Effectively, therefore, all women, pregnant or not, are allowed to work only in areas where the maximum possible exposure is lower than that which might harm a fetus.

The limits set in Canada by the AECB are much more conservative than those set in countries such as France, the US and the UK.

While all employers try to ensure that workers are exposed to the smallest possible amount of radiation, occasional emergencies do occur. Further, Ontario Hydro argued that it did not have enough "non-exposed" jobs to transfer women to, if and when they did reach the legal limits of exposure in their regular jobs.

During the complaint investigation, the AECB announced its intention to change its regulations.

The AECB's proposed changes would place the same dose limits on male and female workers but would retain current lower dose rates for pregnant women. Female workers will be responsible for ensuring that they stay within those limits when they are pregnant or when pregnancy is likely, and employers are responsible for ensuring that female workers are aware of these limits. This policy is similar to that in place in some other countries.

These changes will open up well-paid and responsible jobs to women. Ontario Hydro has agreed to modify its procedures and its hiring policy as soon as the AECB changes are official. The company will also give favourable consideration to the complainant's employment application and those of other female applicants.

A grain-handling company fired a stenographer four days after she informed management that she was pregnant. The company claimed that her performance was not satisfactory, but offered no evidence that it had taken any steps to help her improve. The company also asserted, but could not establish, that the decision to fire was made before her pregnancy was known.

After conciliation, the company, while still maintaining that no discrimination had occurred, agreed to pay the woman \$4,400 as compensation covering the period between the time she lost her job and the date she would have gone on maternity leave.

A St. John's, Newfoundland woman inquired about an unskilled job on an offshore oil rig with ODECO (Oil Drilling and Exploration Company) of Canada. She was informed by two secretaries that the company already had hundreds of applications from "skilled men" and that she might have a better chance if she tried Maroona Offshore Oilfield Services, which provided catering to the oil rigs. She applied at Maroona and was rejected. She then filed complaints of sex discrimination against both companies.

No women were working for either company on the oil rigs. The investigation of the complainant's approach to ODECO showed, however, that at the time of her inquiry no unskilled positions were open, and that the company had an extensive backlog of job applications. ODECO does have women working offshore in some of its other operations. The complaint against ODECO has therefore been dismissed.

The CHRC substantiated the complaint against Maroona, however. The investigation established that the complainant had related skills and experience for a job with the company but that her application was not taken seriously because Maroona had an unofficial "men only" policy, based on its own assumption that ODECO did not want women on the rigs. Unfortunately, no remedy is available for the complainant since Maroona Offshore Oilfield Services no longer exists.

She has since found other employment.

Following a complaint by a Charlottetown woman, the Prince Edward Island militia has changed an advertisement which originally read: "We want young men with stamina, initiative and will to succeed." Women make up about 13 per cent of the P.E.I. militia. Upon learning of the complaint, the Department of National Defence quickly changed the ad to read: "We want young men and women....", conceding that the former wording had been discriminatory.

Complaints citing marital status

A British Columbia woman employed by Canada Customs and Excise will be granted a day of paid bereavement leave and the Treasury Board will recognize "immediate family" as including common-law spouses and their relatives as a result of her complaint of discrimination on the basis of marital status.

She had been denied bereavement leave to attend the funeral of her common-law spouse's father.

Terms of bereavement leave are set out in the collective agreements between the Treasury Board and different occupational groups. The Board, acting as employer of all public servants, is prepared to amend the existing collective agreements to recognize common-law spouses.

Two unmarried employees of Atomic Energy of Canada Limited (AECL) complained of discrimination on the basis of sex and marital status because their requests for apartments were not granted.

At the Whiteshell Nuclear Establishment, AECL houses employees with no dependents in a residential staff hotel. Surplus apartments are made available to persons with no dependents on the basis of seniority.

The Commission investigated the complaints and concluded that AECL was acting reasonably in apportioning living quarters on the basis of household needs. It was found that household size, and not the condition of being married or single, was the determining factor. The complaints have therefore been dismissed.

Two Nova Scotia women taking adult vocational training under a Canada Employment and Immigration (CEIC) program were not paid the training allowance normally paid to persons supporting dependents because CEIC regulations were interpreted to mean that their husbands were supporting the household. In fact neither man was regularly employed and both women considered that they were supporting their families while taking the training courses.

After conciliation, CEIC revised its interpretation of the regulation involved. A family member will be considered to be supporting the household if he or she has the larger income during the last 12 months and is fully employed during the training period in question. Because neither complainant's husband meets both of these criteria, the women have been accepted as supporting their families. As part of the settlement, one of the complainants received additional benefits. The other complainant's allowance had already been adjusted retroactively while she was still on the course.

The Canadian Human Rights Commission reviewed a number of complaints alleging that the Unemployment Insurance Act discriminates on the basis of family status. The complainants had all been found to be ineligible for unemployment insurance during the period when they were out of the work force because they had just adopted a child. They argued that they should be eligible for unemployment insurance on the same terms as a natural mother, who can receive benefits for the 17 weeks surrounding the birth of a child.

The Commission found it necessary to dismiss the complaints because of a human rights tribunal decision (Bailey, Carson *et al* vs Revenue Canada) that no remedy exists under the Canadian Human Rights Act for discrimination that is provided for in an act of Parliament. Only Parliament has the power to amend legislation so as to correct discrimination.

The Commission has asked the Minister of Employment and Immigration to recommend to Parliament that an appropriate amendment be made to the Unemployment Insurance Act.

A female employee working in Yellowknife was denied vacation travel assistance for her spouse. Such assistance was part of her collective agreement but it was denied because the complainant's husband, who was employed, was not accepted as her dependent.

The complainant grieved this decision under her union agreement. The arbitration award ruled that where both members of a family unit contribute to its support, a mutual dependency results. Consequently, the complainant will receive travel assistance for her husband.

The Commission therefore found the complaint to have been "otherwise dealt with" by a grievance procedure.

The complaint of an Ottawa area woman was dismissed because an amendment to an act of Parliament would be needed to end the discrimination inherent in the Veterans' Land Act. The woman had made a major contribution to financing a property acquired by her husband under the act. Title of the property is to be returned only to the veteran by the Veterans' Land Administration and the woman, now separated from her husband, will have no legal claim to the property. The Canadian Human Rights Commission has asked the Minister of Veterans' Affairs to recommend that the legislation be amended to put an end to this discriminatory practice.

A man resigned from the Armed Forces because he was not prepared to accept a transfer. His wife has a good job in Halifax, and he preferred to seek new employment there rather than compel her to move and give up her job. Upon applying for unemployment insurance after being released by the Armed Forces, he was penalized six weeks of payments by an employment centre counsellor who considered that he had left his job without just cause.

The counsellor's remarks led the complainant to believe that he had been discriminated against on the grounds of sex and marital status. He got the impression that he was being penalized because, as the man in the family, he was the traditional breadwinner and the counsellor did not accept his wife's job as a serious career commitment.

In the settlement of the complaint, the complainant has had his six weeks of benefits restored and the CEIC counsellor has undergone training concerning his obligation to clients under the Canadian Human Rights Act.

The complaint of an Alberta woman has led to one of the regulations under the Farm Credit Act being revoked. She and her husband, who are business partners on their farm, had been treated as a "single farming unit (made up of an individual and his (sic) spouse)" rather than as a partnership in their application for a loan. This made a significant difference because the maximum loan allowable to a single farming unit is \$200,000, whereas the maximum available to a partnership is \$400,000.

The complainant wrote to the CHRC alleging discrimination on the basis of marital status. She also wrote to the Minister of Agriculture. Within two months, the offending regulation was revoked, and the complaint is thus settled. Ironically, however, the couple still did not get their loan from the Farm Credit Corporation. Since their farming business is quite successful they are eligible for credit from normal sources and thus do not require the FCC's special assistance.

Complaint citing a pardoned offence

The process of obtaining a pardon for a conviction entails a check by the Solicitor General of Canada that an individual has not been associated with criminal activities for a substantial period of time. Once a pardon is obtained, the record of the offence is sealed.

A Halifax man had been rated as the best candidate for a counsellor position at a community correctional centre. He had extensive experience working with ex-inmates and with the provincial commission on drug dependency. He was rejected for the position, however, because of a criminal record.

He subsequently received a pardon, but Correctional Services continued to maintain that he was still a security risk, pardoned or not.

During the CHRC investigation, Correctional Services decided that the candidate's pardoned conviction would not, in fact, inhibit his ability to meet the requirements of the job and satisfied that he was suitable, offered him the position.

Complaints citing physical handicap

Canada Post in Toronto has arranged its shifts so that a diabetic employee does not have to rotate through the day, evening and night shifts. The employee, a security officer, finds it more difficult to control his diabetes if he does not have a regular routine. The complaint was settled during the investigation stage and no determination of discrimination was made. The complainant, who has been with Canada Post since 1973, will be placed permanently on the afternoon shift.

A spray painter with a partial loss of hearing in one ear was refused employment by Air Canada because he did not meet hearing acuity requirements. After his complaint of discrimination on the ground of physical handicap was filed, Air Canada re-evaluated the working conditions of the job and the complainant's hearing deficiency. The company decided that he could successfully perform the duties involved and offered him the next available position.

He has now been paid \$3,500 in compensation for lost wages. Air Canada is reviewing its personnel policies concerning physical disability, and the Canadian Human Rights Commission will monitor the results.

The Department of National Revenue has taken measures to provide blind income tax assessing officers opportunities for promotion. National Revenue was the first federal department to establish a hiring program for the blind. However, two Toronto employees who were screened out of a competition for promotion because they could not read hand-written tax forms, complained of discrimination. Investigation showed that in Vancouver and Calgary taxation offices, blind employees were permitted to compete for promotions and had reasonable accommodation made for them. In some instances, talking calculators and brailers were provided. In other cases, blind officers were not required to rotate to positions which involved reading.

National Revenue (Taxation) has subsequently hired a sighted reader for the Toronto office and has included blind employees in competitions for promotion. Blind employees have qualified for promotion in Ottawa, Halifax and St. John's, and supervisors have been instructed to inform blind employees of all openings and special programs for promotion and career development. The Commission made no determination in these complaints and considers them to be redressed.

A woman denied consideration for a job as a waitress on a CN ferry because she has epilepsy has now been placed on the eligibility list for the position. She was working elsewhere as a waitress and short-order cook at the time of her application and her medical condition is such that she is readily employable. The employer has agreed that the refusal of her application was based on excessively restrictive standards. As well, the employer has agreed to withdraw an application form which asked for physical and medical details regardless of their relevance to job performance.

A New Brunswick man worked briefly for a major railway as a seasonal labourer, but was not rehired for medical reasons. A company medical examination had revealed that he had a heart murmur, and was considered unfit for heavy work.

The complainant argued that it should be his choice to work, whether or not there was a risk to his heart. There was no doubt that he was capable of doing the job; the only consideration was possible risk to the complainant. Because of his lack of education and training, it was difficult for the complainant to find other work and he preferred to work as a labourer rather than be idle.

The railway agreed to reinstate the complainant on the list of persons to be called to work, to restore his seniority, to list him for consideration for less strenuous jobs, and to pay him \$3,252.29 — the difference between what he would have earned if he had been rehired and what he had received from other sources.

The Post Office has agreed to reconsider for employment a Vancouver man who has controlled epilepsy. If a specialist confirms that he is "suitable for employment", the man will be placed in a job which makes accommodation for his condition.

The complainant had been almost free of seizures until he received a strong electric shock from an improperly grounded conveyor belt while working on probation in the Post Office. After this incident he suffered several seizures at work and was ultimately dismissed because of the danger that he would experience a seizure while operating moving equipment.

The mail handler's job involves different types of duties, not all of which include working with mechanized equipment. The Post Office will allow the complainant to work in a position that is tailored to his condition.

The Commission has determined that it is not able to deal with a complaint of discrimination based on physical handicap where the handicap in question is manic-depression. The Commission considered that, whether or not manic-depression has a physiological basis, the courts would be unlikely to rule that manic-depression falls into the definition of physical handicap found in the Canadian Human Rights Act.

This decision does not preclude the Commission from dealing in the future with other complaints which may involve forms of illness which have mental symptoms. The Commission has asked that mental handicap be added to the proscribed grounds of discrimination under the Act when it is amended by Parliament.

The Commission has dismissed an Ottawa woman's complaint against the Department of Supply and Services after investigation showed that the department had made extensive efforts to accommodate her physical handicap.

The woman has a bad back and varicose veins. In addition to trying to help her obtain a transfer to another job, so far without success, DSS had relieved her of about 25 per cent of her job duties which required lifting, had provided her with mechanized equipment, had instructed other employees to help her with some necessary lifting and had ensured that work was prepared in small, easy-to-handle batches. During the investigation of the complaint, DSS offered to make further accommodation by placing tables at certain locations and by providing wedges and door-stoppers so that she could manoeuvre her cart more easily through doorways.

The Commission agreed that DSS had made reasonable accommodation in its response to the needs of a handicapped employee.

The CHRC has decided in three complaints that the employer is acting reasonably in requiring that employees not be subject to seizures because of dangerous working conditions.

One complainant, an infantryman in the Armed Forces, was kept on by the army for a year and a half after his epilepsy was diagnosed, until it became evident that no non-combat positions would be available in his battalion. The forces did try to find another job for him however. He now agrees that he should be released.

A woman, a former member of the Naval Reserves, had been denied re-enlistment, also on the grounds of epilepsy. The CHRC accepted that all members of the reserve must be capable of performing hazardous sea duties and the complainant's seizures were not sufficiently controlled for this type of duty.

Finally, a welder for Canadian Pacific Railways, also suffering from epilepsy, lost his job after having a seizure while working. Investigation established that the nature of his work, repairing railway tracks while exposed to oncoming trains, made it reasonable to require that he not be subject to seizures. The company had tried without success to find him another position where his physical handicap would not be a factor.

A Winnipeg man who has a Manitoba class 3 driver's license which allows him to drive trucks, was rejected for employment as a driver by Canadian National Railways when a medical exam revealed that he was colour blind. He had previously been employed as a truck driver and complained to the CHRC that he had been discriminated against on the basis of physical handicap.

The CHRC substantiated his complaint. CN's demand for perfect colour vision did not appear to be a *bona fide* occupational requirement since the complainant had been judged by provincial highway standards to be capable of driving passenger cars, trucks, taxis, emergency vehicles, ambulances, and heavy trucks (over 11,000 kg). He was able to distinguish red and green, although he was not able to pass CN's tests.

After conciliation, CN agreed to pay the complainant a comprehensive settlement of \$1,647, which represents the difference between what he would have earned if CN had hired him and what he earned in a different summer job. He is now back at university.

A young woman was offered a job as a console operator on the DEW Line. After she moved to Winnipeg to begin training, she was informed that she was not going to get the job after all because she had epilepsy. The employer made the decision primarily out of concern for her own safety, since she would be working in an isolated post and, on some shifts, she would be alone in a controlled area for up to three hours at night.

On her pre-employment medical exam, however, she was found to be "fully qualified", and an independent examination confirmed that she was eligible for employment in remote areas. She takes medication and has not had any seizures for four years. The respondent did not establish that the possibility of her having a seizure while on duty posed a significant threat either to the functioning of the distant early warning system or to the safety of her co-workers.

After conciliation, the employer agreed to pay the complainant \$8,000 for her expenses in moving to Winnipeg, her loss of pay from the time her employment would have begun until the date she began attending university (four months), for the purchase of supplies required by the company, and for personal damages.

Complaints citing other issues

During a job interview with Statistics Canada an Ottawa woman was asked what she would do if she were asked to work overtime on a night when there was a PTA meeting or a school concert involving her children. She complained that the question was unfair, since applicants who did not have families were not confronted with that kind of question.

Investigation showed that the standard question planned for the competition involved "helping a friend to move" — a neutral question which could apply to anyone. But the selection board had tried to personalize the question and had asked different questions of different applicants. The complainant qualified for the job and her name was placed on the eligibility list, although not high enough to be offered a position immediately.

Statistics Canada has agreed that in future, questions asked during staffing interviews will be more standardized. The department has also written to the complainant explaining the circumstances of her interview. She has now found a better job and is no longer interested in the position at Statistics Canada.

As a result of another complaint, advertisements for park interpreters working for Environment Canada will no longer make a blanket requirement that applicants be in "good physical condition". Instead, the job ads will outline specific duties to be performed, leaving it to potential applicants to decide whether or not they wish to apply. A Fredericton man, who complained that the earlier form of the advertisement was unnecessarily broad, has received a letter of apology from Parks Canada.

A Manitoba woman interested in becoming a teacher overseas with the Department of National Defence complained that the application process included filling out a personal history form for security purposes. This form asks for details such as age, sex, marital status and national origin, which she felt could be used to discriminate against her and which are not relevant to teaching ability.

The CHRC has been assured in writing by the Department of National Defence that information collected for security purposes is not made available to the screening committees which identify the most qualified teachers for assignment in DND schools in Europe. The Commission decided that the way this information is handled should not lead to discrimination, and has therefore dismissed the complaint.

Litigation

Tribunals

The Commission may appoint a tribunal at any stage during the complaint process. One to three panel members are selected from a list established by the Governor in Council and, once established, they operate independently of the Commission.

The tribunal hears evidence from the complainant — usually represented by Commission counsel, respondent's counsel, and witnesses. The tribunal has complete charge over the proceedings and hands down its decision at a time of its own choosing.

Decisions of a one-person tribunal may be appealed to a review tribunal or directly to the Federal Court. Two or three-person decisions are appealed to the Federal Court.

Tribunal orders may be registered with the Federal Court and legal penalties invoked for failure to comply with an order.

The following tribunals rendered decisions or held hearings during 1981.

Bhinder vs Canadian National Railways (CNR)

A three-member human rights tribunal substantiated Karnaal Bhinder's complaint of religious discrimination in a decision delivered September 22, 1981. The complainant, a Sikh employee of CNR, had alleged that the company's requirement that all employees in the Toronto yards wear a hard hat discriminated against him. The Sikh religion requires men to wear a turban with no other head covering under or over it.

The tribunal ordered CNR to reinstate the complainant with no loss of seniority and to pay \$14,500 for lost wages. CNR is appealing the decision to the Federal Court of Appeal. The Attorney General of Canada will participate, acting on behalf of Labour Canada in support of CN's position.

Sumbal vs Canadian National Railways (CNR)

A hearing into the complaint of Pavittar Singh Sumbal, a Sikh, of religious discrimination in employment has been adjourned *sine die* to await the final disposition of Bhinder vs CNR. (see above)

Mitton vs the Public Service Commission (PSC)

In December 1981, a three-member review tribunal upheld an earlier tribunal decision dismissing Edner Mitton's complaint that his firing from the public service was racially motivated.

Neither the tribunal nor the review tribunal found evidence that the black language teacher's dismissal resulted from anything other than staff and students' dissatisfaction with his work.

Carson *et al* vs Air Canada

A human rights tribunal was appointed in July 1979 to inquire into several complaints that Air Canada's policy of not hiring new pilots who are over the age of 30 is discriminatory. Extensive hearings were held in 1979 and 1980. Written argument was submitted in 1981.

Canadian Human Rights Commission vs Canadian Pacific Airlines (CP Air)

The Commission established a tribunal in April 1979, to enquire into a complaint alleging that CP Air gives hiring preference to employees' children for summer jobs. The complaints were accepted on the ground of *situation de famille*.

CP Air applied first to the Federal Court, then to the Appeal Court for a writ of prohibition, maintaining that the tribunal had no jurisdiction to hear the case. Both applications were denied and a tribunal will begin hearings on January 12, 1982.

Campbell vs Air Canada

Douglas Campbell, a flight attendant, alleged that Air Canada's mandatory retirement policy, which forced him to retire at age 60, was age discrimination. The tribunal dismissed the complaint in October 1981, finding the policy was an exception under Section 14(c) of the Act which states that "it is not a discriminatory practice if an individual's employment is terminated because that individual has reached the normal age of retirement for employees working in positions similar to the position of that individual".

Several airlines retire cabin crew at 65, but since the majority of Canadian flight attendants retire at age 60 the tribunal found this to be the "normal" age of retirement.

Bain vs Air Canada

The tribunal substantiated Nancy Bain's complaint that Air Canada's family fares discriminate on the ground of marital status but found that the tribunal had no jurisdiction to order a remedy. The family fare offers a discount to married persons travelling together. Bain was travelling with a friend. The Canadian Human Rights Commission has appealed to the Federal Court of Appeal to direct the tribunal to order Air Canada to change the fares. Air Canada has appealed the decision.

Ward vs CN Express

The Commission appointed a tribunal to investigate Michael Ward's complaint that CN Express refused to hire him as a railway warehouseman because he has no fingers on his right hand. Ward's job application was rejected following a company medical examination. At issue before the tribunal is Ward's ability to perform the job duties

Hearings were held in September and November 1981, and decision was reserved.

MacGillivray vs Hume's Transport Ltd.

Decision was reserved following the June 1981 hearing into Sherry MacGillivray's complaint that her employer's refusal to pay OHIP premiums for married women discriminated on the grounds of sex and marital status.

Robichaud vs Brennan/Treasury Board

The tribunal has completed *in camera* hearings into Bonnie Robichaud's complaint of sexual harassment. A decision has not yet been rendered.

Tellier-Cohen vs Treasury Board

Loraine Tellier-Cohen complained to the Commission that Treasury Board's policy of refusing to allow pregnant women to use any accumulated paid sick leave or vacation credits during maternity leave discriminated on the ground of sex.

A decision from the July 1981 hearing has been reserved.

Foucault vs Canadian National Railways (CNR)

Philip Foucault complained that CNR's refusal to employ him because of an old back injury was discrimination on the ground of physical handicap. The tribunal's interim decision held that once the complainant had produced sufficient evidence to establish a *prima facie* case of discrimination, the burden shifted to the respondent to show that no discriminatory practice had occurred, or that there is a *bona fide* occupational requirement.

The tribunal convened in November 1981 to hear the merits of the complaint and has reserved its decision.

Canadian Human Rights Commission vs Bell Canada

In February 1981, a human rights tribunal dismissed a Commission-initiated complaint that Bell Canada had denied women opportunities to compete for jobs resulting from a newly-won contract with Saudi Arabia.

The Commission filed the complaint during investigation of a previous complaint — since dismissed for lack of evidence — that Jews were being prevented from applying.

The tribunal declared itself unable to consider the complaint because the letter, in which the Commission informed Bell Canada of the complaint, did not meet technical requirements. Therefore the tribunal had no jurisdiction to hear the case.

This was the first Commission-initiated case and more formal procedures are now used.

Richards vs National Harbours Board (NHB)

The tribunal dismissed George Richards' complaint that the National Harbours Board fired him following a heart attack and therefore discriminated against him on the ground of physical handicap.

In the decision, the tribunal found that NHB had understood that Richards had intended to discontinue work and to apply for disability benefits. They then filled Richards' position. Although NHB's handling of the matter left something to be desired, according to the tribunal, the termination was not the result of discrimination.

Phalen vs Solicitor General of Canada

In a June 1981 decision, the tribunal ordered the Solicitor General to compensate Rawn Phalen \$16,736 for wages, incurred expenses and damages for having refused to hire him because he did not meet departmental visual acuity standards.

In an order on consent filed before the tribunal, the department agreed that the standard was “not reasonably necessary” for the performance of the job’s duties. The only issue to be decided was compensation for Phalen who had moved to B.C. following his conditional acceptance as a living unit officer at the Kent Institution in Agassiz.

The department has since offered Phalen a position and is reviewing its visual acuity standards.

Pino vs Voyageur Colonial Ltd.

Voyageur Colonial’s policy of not hiring inter-city bus drivers who are over the age of 40 is not discriminatory, a tribunal ruled in December 1980.

The tribunal hearing Joseph Pino’s complaint found that the practice is a *bona fide* occupational requirement because drivers are assigned routes according to seniority. New drivers draw unfavourable schedules and, according to the tribunal, tolerance of the resulting stress reduces with age. The issue dealt solely with new drivers. Voyageur has many over-40 drivers, but they have accumulated sufficient seniority to draw less stressful schedules.

The Commission withdrew its appeal to a review tribunal on July 17, 1981.

Dutton vs Canada Employment and Immigration Commission (CEIC)

Florence Dutton complained in January 1981 that a co-worker’s remarks and actions constituted sexual harassment, and were therefore discrimination on the ground of sex. The Commission substantiated the complaint and appointed a tribunal which will begin hearings in 1982.

Action Travail des Femmes (ATF) vs Canadian National Railways (CNR)

A tribunal began hearings on December 7, 1981 into the complaint by ATF — a Montreal women’s group — that CNR’s employment policies tend to prevent women from being hired for “non-traditional” occupations. Several individual complaints were settled during conciliation. CNR offered all complainants jobs and compensated some for lost wages.

The tribunal will hear arguments on whether it should order an affirmative action program to bring women into CNR’s non-traditional trades.

Claveau, Labelle vs Air Canada

A tribunal has been appointed to hear complaints by Denis Claveau and Clément Labelle of discrimination on the ground of physical handicap. Both were denied employment as pilots because of back conditions.

Anderson vs Transport Canada

No date has been set for tribunal hearings into a complaint by James Anderson that the Atlantic Pilotage Authority denied him employment as a marine pilot because he has had a heart attack.

Marcotte vs Rio Algom

The Commission will appoint a tribunal to hear Denise Marcotte’s complaint that Rio Algom’s method of providing housing as an employee benefit discriminates on the ground of sex, since the majority of those not receiving housing are women.

Archambault vs Eldorado Nuclear Ltd.

In a May 1981 decision, a tribunal substantiated Marthe Archambault’s complaint of sex discrimination against Eldorado Nuclear, and awarded her \$9,500 in lost wages and personal damages. Archambault and another woman had been dismissed from a summer geological survey camp because noise from late night parties in their tent (which several men attended) had disturbed some of the staff. None of the men were disciplined or dismissed.

McManus vs National Bank of Canada

Roberta McManus alleged that the bank discriminated against her on the ground of sex by paying her less than the man she replaced as a bank messenger, and by subsequently removing her from the job because they wanted a man in the position.

The parties reached agreement on an undisclosed settlement during the September hearings.

Agnew vs Department of National Defence

A tribunal has been appointed to investigate Douglas Agnew's complaint that DND discriminated against him on the ground of physical handicap when it declared him unfit for military service because he has "ankylosing spondylitis" (a back condition). No date has yet been set for the hearing.

Schaepsmeyer, Dukovitch vs Wardair Canada

A tribunal was appointed in November 1981 to hear the complaints of Angie Schaepsmeyer and Senka Dukovitch, Wardair flight attendants, that the airline discriminated against them on the ground of physical handicap when it suspended them for wearing eyeglasses.

Bigelow vs Air Canada

A tribunal began hearings in November 1981 into Kevin Bigelow's complaint that Air Canada's refusal to hire him as a ramp attendant at Vancouver airport because he has defective colour vision is discrimination on the ground of physical handicap.

The Federal Court**Foreman, Butterill, Wolfman vs VIA Rail Canada Inc.**

The December 1981 appeal court decision ordered new tribunal hearings into compensation for the complainants who had been refused jobs as dining car employees and porters because they failed VIA Rail's eye tests. A tribunal found the visual standards were not a *bona fide* occupational requirement.

The court agreed with the review tribunal decision that compensation should be paid and ordered the new hearing to permit VIA Rail to submit further evidence concerning the amounts.

Cooligan et al vs British American Bank Note Co. Ltd.

The Commission has appealed to the Federal Court of Appeal a March 1980 tribunal decision that it could not investigate the complaint because the company is not under federal jurisdiction.

The complainants, several women who inspect the steel engraving plates used to print paper currency, alleged that they are paid less than male co-workers who perform work of equal value.

Arnison vs Pacific Pilotage Authority

On February 3, 1981, the Supreme Court of Canada refused the Commission leave to appeal a lower court decision that the Pacific Pilotage Authority had not discriminated against Kenneth Arnison.

Arnison had complained to the Commission that his removal from the Authority's eligibility list for marine pilot positions, because he had attained age 50, was discrimination on the ground of age. The Commission and a tribunal both substantiated the complaint which was subsequently overturned by the Federal Court of Appeal.

Canadian Human Rights Commission vs John Ross Taylor and the Western Guard Party

In July 1981, the Supreme Court of Canada refused the respondents leave to appeal Taylor's one-year jail term and the party's \$5000 fine for disseminating recorded hate messages by telephone. Taylor is now serving his sentence.

A 1979 tribunal decision had ordered the hate messages stopped. When they persisted the Commission successfully moved that the respondents be found in contempt of court, but requested that the sentences be suspended if the messages stopped.

The Commission applied for enforcement of the sentence when the messages resumed.

Trimmer vs Air India

The Commission dismissed the complaint of Douglas Trimmer, formerly Air India's area sales manager in Toronto, that his employer fired him because of his race or ethnic origin. The complainant filed an application in the Federal Court of Appeal to set aside the Commission's decision. On December 18, the Court referred the case back to the Commission to determine whether the Commission has jurisdiction over Air India, and awarded Trimmer court costs.

Regulations, guidelines and criteria

Amendment to the Equal Wages Guidelines SI/82-2

In 1981 the Canadian Human Rights Commission passed an amendment to the *Equal Wages Guidelines* it first issued in September 1978. These guidelines list reasonable factors that employers can use to justify pay differentials between men and women doing work of equal value. Seven factors were listed in 1978 — different performance ratings, “red circling” (when a job is downgraded and the pay to the worker already holding it is frozen temporarily), temporary rehabilitation assignments, some demotions (for example, when a worker’s deteriorating health forces reassignment), phased-in wage reductions tied to unsatisfactory performance on the job, seniority and, finally, temporary assignment to training positions. The amendment adds two new factors — changes in job content and labour shortages.

An important qualification governs the use of the new factors. To escape a finding of discrimination, the employer will not only have to prove that the job content has changed or that a labour shortage exists, but also that other employees of the same sex as the higher paid group are getting lower wages for work of equal value.

Bona Fide Occupational Requirements Guidelines SI/82-3

These guidelines set forth how subsection 14(a) of the Canadian Human Rights Act applies to employment practices. Under the Act, employers can refuse employment opportunity on the basis of *bona fide* occupational requirements. The guidelines set out the Commission’s interpretation of the words “*bona fide* occupational requirement”. They embody three central ideas — essential tasks, individual ability and reasonable accommodation.

Job requirements may only be based on the essential tasks to be accomplished — not on traditional ways of doing things that may be impossible for some, such as those with certain physical disabilities. Nor can employers refuse to consider entire categories of persons for a job. Each applicant must be assessed individually on the basis of what he or she can actually do.

Reasonable accommodation may mean, for example, rearranging shifts so members of religious minorities can observe their holy days. Employers can cite undue hardship, whether related to financial cost or business inconvenience, to argue that an accommodation would not be reasonable.

Customs and Excise Investigation Regulations

In 1980 a Memorandum of Understanding was signed by National Revenue Minister William Rompkey and Gordon Fairweather, Chief Commissioner of the Canadian Human Rights Commission, similar to a Memorandum of Understanding signed between the then Minister of Employment and Immigration Ronald Atkey, and Gordon Fairweather in 1979. In the new Memorandum of Understanding, the Minister of National Revenue has agreed not to argue that the administration of the customs and excise part of his department is beyond the reach of the Commission. The Commission, for its part, has agreed to pass regulations respecting the investigation of customs and excise complaints. Such regulations are now being drafted and should be passed early in 1982. They will set out the procedures to be followed by the Commission upon receipt of a formal complaint against the Department of National Revenue (Customs and Excise).

Representations to government

Standing Joint Committee of the Senate and House of Commons on Statutory and other Regulatory Instruments

On June 18, 1981, the Chief Commissioner appeared before the committee to reply to a complaint by W. Paul McGlossan and William M. Mercer Limited that the Canadian Human Rights Benefit Regulations as they apply to “money purchase” plans were not consistent with Section 11(6) of the Canadian Human Rights Act.

Paul McGlossan and representatives of William M. Mercer Limited alleged that Section 7(a) is inconsistent with the Act’s equal pay provisions. Section 7(a) of the regulations permits employers to contribute different amounts to pension or insurance plans, where the difference is based on actuarial statistics of age or sex, in order to provide employees with equal benefits under the plan.

Under a “money purchase” plan, pension contributions buy the retiring employee an annuity which provides regular payments. The amount of the payments varies according to the employee’s life expectancy.

The Chief Commissioner explained that the Act’s prohibition of sex and age discrimination in employment includes employment-related pension and insurance plans. The Commission maintains that unequal periodic payments from a pension plan (for example, higher monthly payments for men) are contrary to the Act. The benefit regulations enable an employer to provide equal periodic payments under “money purchase” plans, and do not conflict with Section 11(6).

A July 1981 article in the *Mercer Actuarial Bulletin* erroneously stated that the standing joint committee had found that the Commission did not have the power it claimed when it released the benefit regulations in 1980. In fact, the committee, after hearing the representations and two conflicting legal opinions, concluded that it could not report to the two Houses since the issue concerned the interpretation of the Act in conjunction with the regulations and not the regulations themselves.

Complaints and Compliance Branch

Director's report

The Complaints and Compliance Branch is responsible for investigating allegations of discrimination and attempting conciliation of complaints lodged with the Commission. In addition the branch plays a preventive role, providing advisory services to employers under Commission jurisdiction who wish to ensure that their organizations' systems and practices comply with the Act.

In 1981, some 23,200 inquiries were received by the Commission's national and regional offices. Most of the inquiries (65 per cent) were for information; 29 per cent were referred to other authorities; 3.4 per cent were settled during the preliminary inquiry, and 2.6 per cent resulted in official investigations. The Commission accepted 479 formal complaints in the past year.

Since its March 1978 opening, the Commission has received 1,500 formal complaints, closed 919 files and has 581 active files under investigation, in conciliation, or before tribunals.

Information accumulated since 1978 is now computerized and a reference system allows rapid access to all active files, plus those kept in the archives and on microfiche. In addition, the branch conducts a follow-up survey of settlements each month.

Headquarters Region's investigation and conciliation section in Ottawa investigates complaints within its own geographic region and those complaints initiated by the Commission; co-ordinates nation-wide investigations, and undertakes all conciliations. The Headquarters Region office submitted 153 investigation reports to the Commission in 1981, of which 37 were closed following conciliation, and 12 were referred to a tribunal when conciliation failed.

The branch's systemic discrimination and equal pay units, created in 1980, provide advisory services to Commission employees and to employers wishing to ensure that they are complying with the Act. The units' staffs have experience in personnel, compensation, classification and recruitment systems, and with special or "affirmative action" programs.

Systemic discrimination unit

This year the Commission established a three-person systemic discrimination unit to respond to a significant increase in the number of major employers and government departments seeking advice and assistance as they overhaul their employment policies, practices and procedures to conform with the Canadian Human Rights Act.

The unit has established ongoing consultative relationships with 14 federally-regulated employers including six private sector employers, and eight government agencies or departments. The unit is in the process of developing a working relationship with seven others. Staff expects more activity in this area as employers become more aware of the benefits of identifying barriers to equal opportunity. The increasing number and recurrence of complaints alleging discrimination — particularly concerning employment policies and practices — has prompted many organizations to take "systemic" initiatives.

In 1981 the Commission passed guidelines under Section 22 of the Act concerning *bona fide* occupational requirements. These are binding on the Commission and all tribunals. The Commission also published administrative criteria to explain how it will determine whether an occupational requirement which has an impact on individuals with physical limitations is *bona fide*.

The unit has assigned a full-time consultant to this specialty to ensure continuing development of the physical handicap criteria and their consistent application during investigation, assessment and settlement of complaints. Physical handicap complaints represented 24 per cent of all complaints filed with the Commission in 1981. The consultant advises employers on employment policy, development of special programs for the disabled, and helps identify and correct employment systems which have adverse impacts on the disabled or other individuals affected by certain physical requirements.

Limited resources have prevented the Commission from initiating any new systems-wide reviews of employer policies and practices. However, the 1979-80 Commission-initiated national review of the employment services offered by the Canada Employment and Immigration Commission (CEIC) is now in its final phase.

During 1981 government equal opportunity coordinators stepped up their demand for the unit's advice and assistance concerning program design, implementation and evaluation.

Private sector employers, government departments, and agencies in particular, sought advice on hiring and data collection. Employers are concerned about the ways in which recruitment, employment application forms, screening, interviewing, selection standards, testing devices and placement practices have an adverse impact on the employment opportunities of visible minorities, native peoples, women, the disabled, youth and older workers. Identifying and correcting policies and practices continues through both employer initiatives and redress of individual discrimination complaints.

Data collection to identify target groups is increasingly important. The unit has advised several employers on the objectives, mechanics, safeguards and use of such information, whether to establish applicant/employee inventories, or for surveys, studies, research and special program design and monitoring.

The unit also saw more respondents citing Section 15 (which permits "affirmative action" programs) as a defence against discrimination complaints. This led to further clarification of Section 15 relating to special arrangements and programs. A small number of complaints challenge the "non-discriminatory" status of certain programs or activities carried out by employers and agencies providing services to the public.

In mid-1981 the unit completed its final assessment of Correctional Services Canada's pilot program to integrate women correctional officers into male institutions. The unit submitted its report to the Commissioner of Correctional Services in December.

In the spring of 1981 the unit began consultation with the Public Service Commission of Canada and the Department of Indian Affairs and Northern Development as they applied to the Governor in Council for an "exclusion order" under the Public Service Employment Act. The order will facilitate recruitment, selection and appointment of native persons to certain positions over a five-year period.

Following unsuccessful conciliation, the Commission appointed a tribunal in July 1981 to inquire into a complaint by the Montreal-based women's group, *Action Travail des Femmes*, that Canadian National restricted employment opportunities for women in certain trades. The Commission seeks adoption by CN of a Section 15 special employment program. Tribunal hearings will continue in 1982.

The Commission maintains liaison with national and regional levels of CEIC's Affirmative Action Division to ensure co-operation between government bodies responsible for affirmative action policy. In addition, the Commission participates in the federal-provincial Working Group on Affirmative Action established in June 1981 by ministers responsible for human rights.

Equal pay unit

The concept of equal pay for work of equal value is embodied in Section 11 of the Canadian Human Rights Act. This section requires employers to pay equal wages to male and female employees in the same establishment who perform work of equal value. This contrasts with provincial legislation which (except in Quebec) requires equal wages only when employees are performing the same or substantially similar work.

Comparing dissimilar jobs is a vital tool for eliminating discriminatory wages for the (usually female) members of occupational ghettos. Since equal pay for equal work legislation does not permit comparisons between occupations, it cannot identify and correct biases inherent in the wage structures in occupational ghettos. Equal value legislation alone cannot eliminate these ghettos. Equality of opportunity is also essential if an organization is to treat all employees fairly.

During 1981 two equal pay complaints were settled, one was dismissed, and 21 have not yet been resolved. The high number of unresolved cases results from their complexity and limited Commission resources.

One of the settled complaints was made on behalf of a number of "building servicewomen" who were found to be performing work of equal value to the mainly male "building servicemen" but were being paid six to 10 dollars per day less than the men. To resolve this complaint a single pay scale was established for the two groups with employees being paid according to seniority.

This settlement was achieved through the collective bargaining process. The Commission stipulated what measures would be required to eliminate the discriminatory pay structure and the parties negotiated a collective agreement which met those requirements.

Another complaint laid in 1979 by the Public Service Alliance of Canada involved about 3,000 members of the General Services group. The group, which provides messenger, warehousing, food and laundry services to the federal government, is composed of seven sub-groups — three female-dominated and four predominantly male. Since a common classification standard is used to evaluate jobs in all of the sub-groups the employer considers all jobs rated at the same level to be of equal value. However, each of the seven sub-groups has its own rate of pay with the male dominated sub-groups being better paid than the female.

Following lengthy discussions the employer proposed a method of settling the complaint. The Commission rejected the proposal and appointed a human rights tribunal to hear the case. The tribunal has agreed to postpone hearings at the request of both parties while they attempt to reach an agreement acceptable to themselves and the Commission.

It is expected that the complaint will be resolved satisfactorily early in 1982.

In a previous report the Commission expressed the hope that wage parity between men and women could be achieved voluntarily. The Commission is aware of only four voluntary settlements made in 1981 — three in the public sector and one in the private. Two resulted directly from the 1980 settlement of the Library Science group complaint. The private sector settlement was achieved through the collective bargaining process.

The Commission supports collective bargaining as a means of establishing wage parity and urges both employers and unions to give urgent consideration to equal pay when negotiating collective agreements.

The Commission remains prepared to intervene in the absence of voluntary compliance with the provisions of Section 11.

Figure 1
Disposition of complaints by ground – 1981

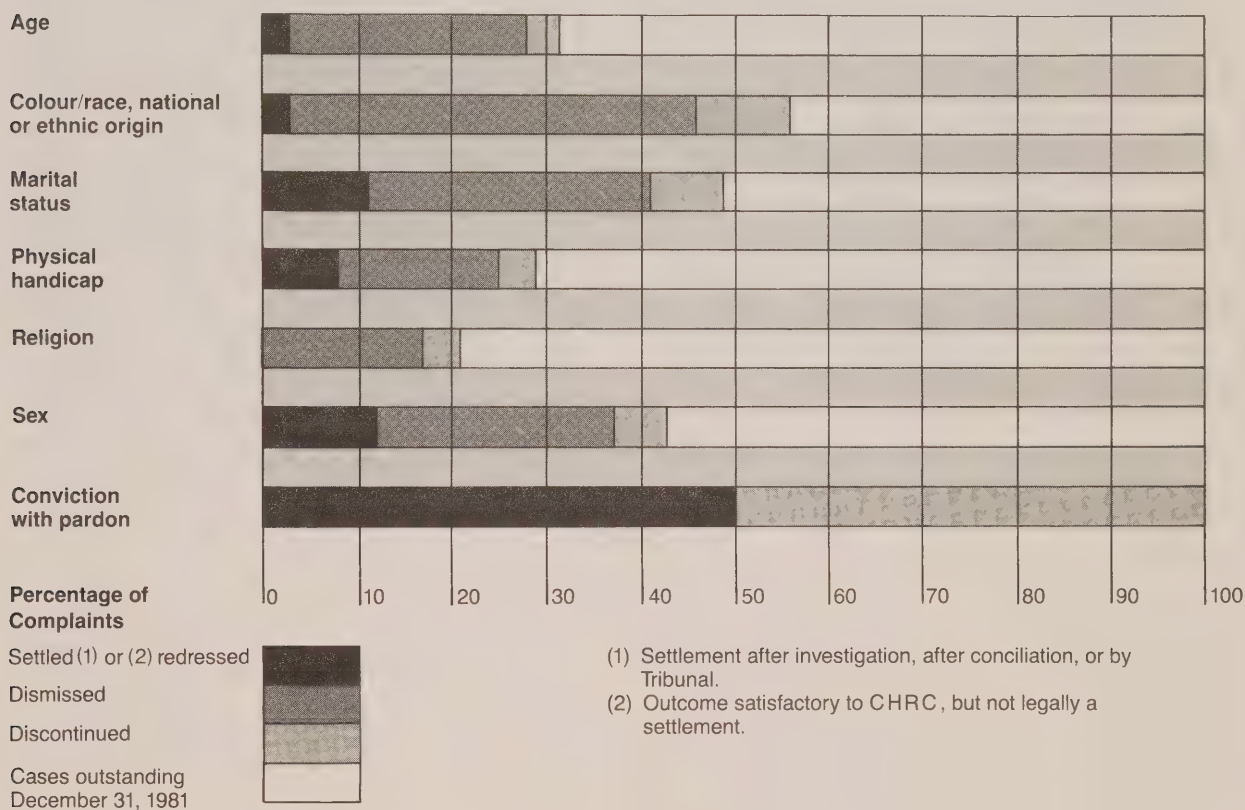
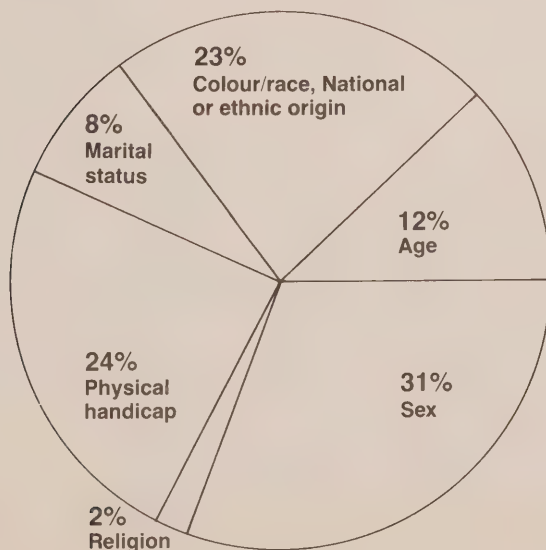


Figure 2
Distribution of complaints by ground 1981



Note:

Complainants frequently cite more than one ground in their complaints. In the data presented in Figures 1 and 2, only one ground has been used per complaint. The total figure of 988 complaints represents, therefore, the real number of complaints making up the case-load of the commission in 1981. It includes cases carried over from 1980 and all complaints filed in 1981.

Figure 3
Grounds and Sections of the Canadian Human Rights Act cited in complaints accepted in 1981

	S.05 Provision of goods, services, facilities, and accommodation	S.06 Commercial premises or residential accommodation	S.07 Employment	S.08 Employment applications, advertisements	S.09 Employee organisation	S.10 Discriminatory policy or practice, or agreement	S.11 Equal pay for work of equal value	S.12 Discriminatory notices	S.45 Intimidation	Total times cited	
Age	7		37	2	9	20				75	11%
Colour/ race national or ethnic origin	26		90		2	29				147	22%
Marital status	13	2	21	3		12				51	8%
Physical handicap	2		103	2	2	64				173	26%
Religion	3		10	1		1				15	2%
Sex	39	1	84	4		50	19	2		199	30%
Conviction with pardon											
Other									1	1	1%
Total	90	3	345	12	13	176	19	2	1	661	100%

Note: This table is to be used as a breakdown of the number of times each of the 9 prohibited grounds of discrimination and each of the discriminatory practices listed in the Canadian Human Rights Act was cited in complaints filed in the calendar year 1981. Many complainants cite more than one ground and more than one discriminatory practice in their complaints. Each citation has been recorded here. These data, therefore, refer not to numbers of complaints, but to numbers of citations of the various grounds and practices.

Regional directors' reports

Atlantic Region (Halifax)

During 1981 the average number of enquiries and intakes rose by approximately 50 per cent from the previous year to an average of 146 per month. A total of 59 formal complaints were investigated and reported to the Commission, an increase of 65 per cent over 1980. Staff used "good offices" in another 24 cases and handled two cases informally.

Staff conducted or attended 65 workshops, seminars and conferences throughout the region, were interviewed for 15 radio or television broadcasts and delivered 12 major speeches. Atlantic Region's education and information program emphasized physical handicap, informing employers of their obligations under the Act and participating in training sessions with a number of unions. The office launched public awareness efforts in Goose Bay, Labrador; Bathurst, New Brunswick, and Sydney, Nova Scotia.

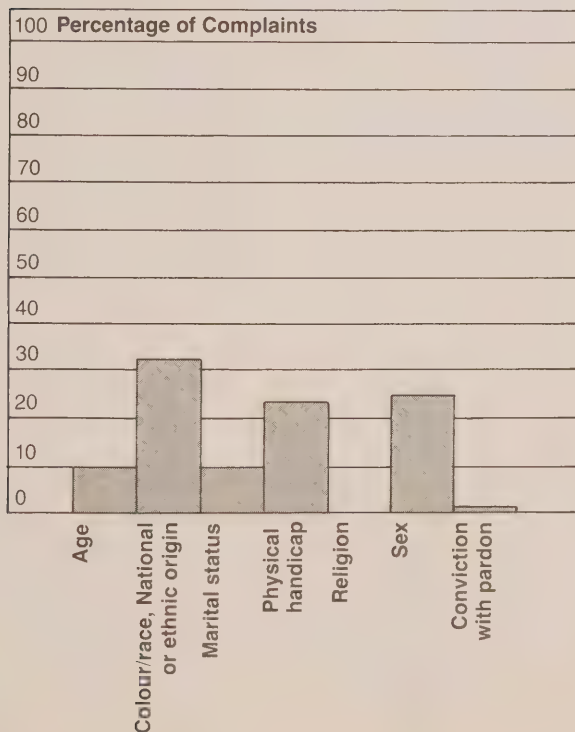
Quebec Region (Montreal)

The Montreal Office is now fully staffed and concentrated its efforts on processing complaint investigations. Between January and December, staff handled 3,472 inquiries, dealt with 105 complaints and submitted 53 reports to the Commission for decision.

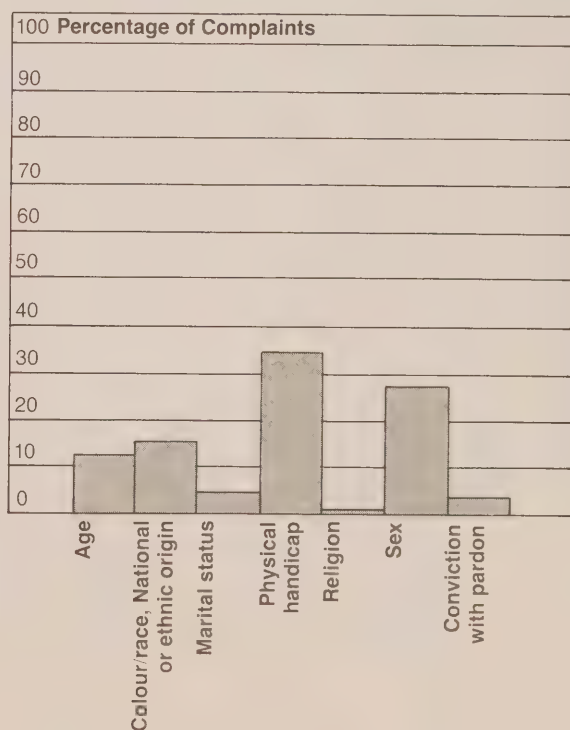
Office staff participated in the ongoing national review of the Canada Employment and Immigration Commission (CEIC), and consolidated its contacts with key staff.

The regional office maintained its ties with the community and held a number of information sessions to inform both private and public sector institutions of CHRC activities.

**Distribution of complaints by ground 1981
Atlantic Region**



**Distribution of complaints by ground 1981
Quebec Region**



Ontario Region (Toronto)

The Ontario Regional Office in Toronto responded to approximately 6,135 enquiries during the year, dealt with 116 complaints and submitted 29 cases to the Commission. A number of cases were resolved through informal intervention by the regional office staff. Additional resources have enabled the office to meet the increased public demand.

In addition Ontario Regional Office staff travelled to other southern Ontario communities, participated in open line radio programs and met members of the public.

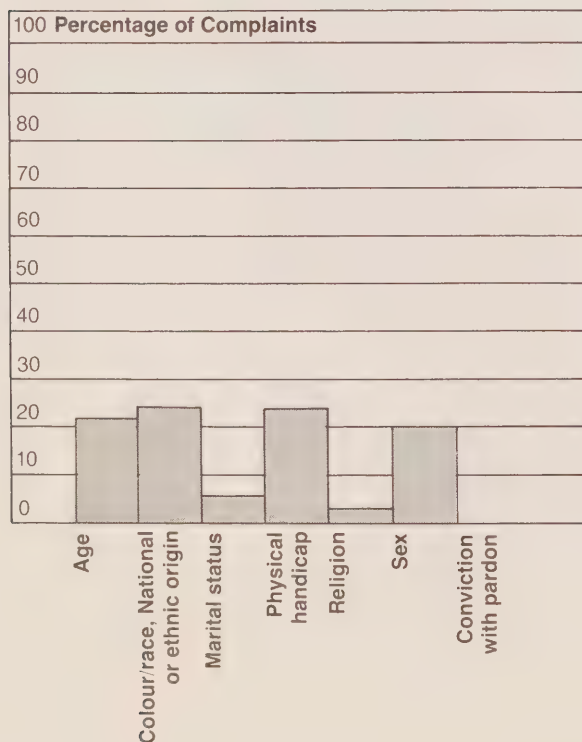
Staff visited the Walpole Island Indian Reserve and met with Band staff and members to discuss the Commission and the Act.

Prairie Region (Winnipeg)

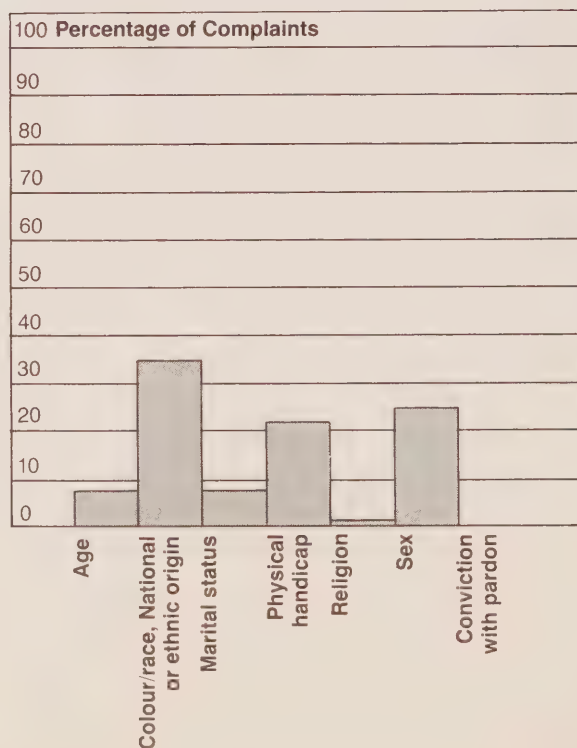
The Prairie Regional Office dealt with 177 complaints in 1981, of which 131 were submitted to the Commission. The office responded to 2,082 public enquiries and attended conferences on the rights of natives, physically handicapped people, and women.

Regional office staff held seminars and education sessions with community groups and employers to increase their awareness of the Canadian Human Rights Act and its provisions. The Prairie office is continuing its co-operation with provincial human rights commissions, community groups and unions. Staff also aided individuals with a variety of concerns.

**Distribution of complaints by ground 1981
Ontario Region**



**Distribution of complaints by ground 1981
Prairie Region**



Alberta and Northwest Territories Region (Edmonton)

The Commission officially opened its sixth regional office on April 27, 1981. The Edmonton office provides service to Alberta and the Northwest Territories. Representatives from employers, community groups, unions and federal government departments were invited to attend the opening hosted by Chief Commissioner Gordon Fairweather and Commission member Dorothy Richardson. Media coverage of the event combined with a newspaper advertising campaign immediately preceding the opening helped to make the public aware of the new office.

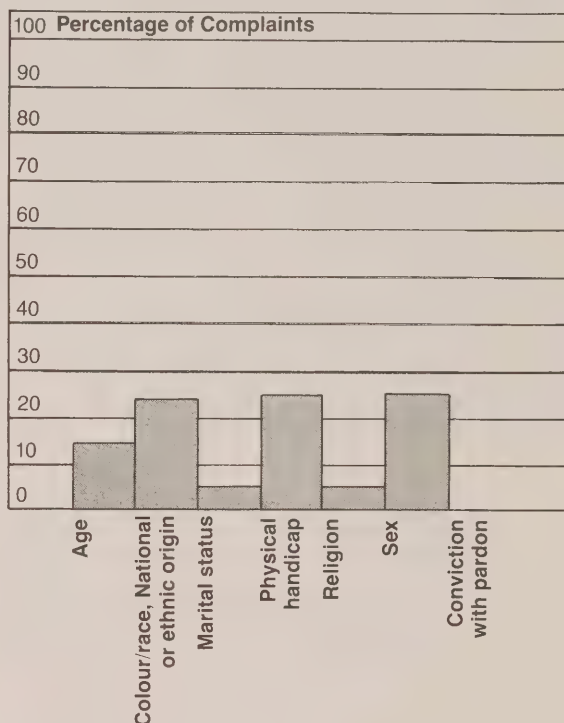
Five staff years were allocated to the region; two human rights officers, two administrative support persons and a regional director. All the positions are now staffed.

Since April 1981, the office has received 610 enquiries and 27 complaints. In addition 14 complaints were transferred from the Western Regional Office, for a total of 41 complaints. As of December 1981, the office has completed investigation of 20 cases.

The new office set a priority on establishing and maintaining liaison with other agencies engaged in related work, such as the Alberta Human Rights Commission, Department of the Secretary of State and the local Canada Employment and Immigration Centre.

Office staff have conducted or participated in about 70 meetings and conferences. Requests for information have increased over the last six months, partially due to the preparation of a referral manual. The mailing list has also increased. Employers have indicated an interest in future workshops in specific areas which will increase the information, education and co-operation functions of the office.

Distribution of complaints by ground 1981 Alberta and Northwest Territories Region



Western Region (Vancouver)

During 1981 the Western Regional Office undertook a number of information, education and community liaison projects.

As part of the Commission's mandate to co-operate with provincial human rights commissions, a human rights officer chaired the British Columbia Human Rights Commission's 1981 education project. The project, a paper on employment of groups protected from discrimination by the B.C. Human Rights Code, was presented to a commission-organized educational conference.

A human rights officer accompanied the regional director of the B.C. Ministry of Labour's Human Rights Branch to seminars at six Canada Employment Centres in the province's interior. The seminars explained the provisions of both provincial and federal human rights legislation to 180 employees.

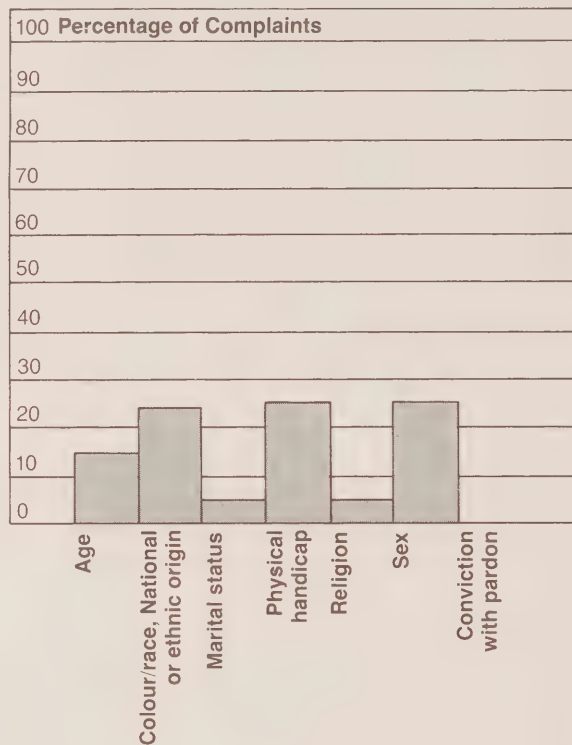
The office mailed information material to 125 mayors and civic leaders in B.C. and the Yukon and to more than 250 elementary and secondary school libraries.

As part of its efforts during the United Nations decade for action to combat racism and because of concern about racial incidents in the Vancouver area, the Commission sponsored a public forum at the Robson Media Centre entitled "Fighting Racism—Solutions for Our Global Village". A panel of several community leaders and the CHRC's chief commissioner discussed problems and solutions and responded to audience questions. Four satellite meetings were held concurrently in Coquitlam, North Vancouver, Surrey and Richmond.

The CHRC sponsored a Vancouver seminar on employment of persons with physical disabilities. It was attended by 60 representatives of employers, unions and agencies working on behalf of the disabled.

In addition, staff answered 2,549 enquiries, dealt with 88 complaints of which 36 were submitted to the Commission, attended or participated in 120 conferences, seminars and workshops and gave 30 interviews to media representatives. Contacts with the general public increased by 50 per cent from 1980 to 3,000.

Distribution of complaints by ground 1981 Western Region



Branch directors' reports

Information, Education and Cooperation

The Canadian Human Rights Commission is one of the few government agencies administering an Act which includes a statutory requirement to develop and carry out "information programs to foster public understanding" of the Act and its principles (Section 22(1) of the CHRA).

Consequently, the Commission is required to play a preventive role so that individuals will have an equal opportunity to live their lives without hindrance based on the prohibited grounds of discrimination.

The Commission's educational mandate applies to more than 700 employers and their employees, including the federal public service with all its departments and agencies, various Crown corporations and those private firms, such as banks, which come under federal jurisdiction.

Parliament's decision to include information programs in the Commission's mandate seems to reflect public opinion. In a 1981 poll, 65 per cent of Canadians surveyed felt that informing the public about human rights and their consequences was more effective in combatting discrimination than prohibiting specific discriminatory practices.

The IEC Branch is organized to perform the functions inherent in this mandate. The Information section is responsible for a national public information program designed to explain and promote the role of the Canadian Human Rights Commission. The Employer Co-operation section, in conjunction with employers, establishes and implements educational programs concerning the objectives of the Act. Finally, the Co-operation section (unions and groups) administers a program to inform and assist associations and minority groups.

Throughout 1981, the Commission harvested the results of its first three years' information efforts. The Commission's aims are better understood by organizations which now come of their own accord for assistance in setting up individually tailored information programs. These requests for assistance have increased to the extent that the branch requires additional resources to meet employer demands.

During the year the Commission continued consulting Canadians by sponsoring public meetings in various cities. The Commission also encouraged individuals and groups to submit briefs. Finally, during the International Year of Disabled Persons the branch organized information seminars to assist employers, unions and community groups improve employment opportunities for disabled persons.

The principal 1981 branch activities are described below:

Information Services

The information services unit offers a full range of public affairs services to support Commission programs and objectives. Under the 1977 Canadian Human Rights Act (CHRA), the Commission is responsible for developing and conducting information programs to foster public understanding of the Act and the role and activities of the Commission.

The unit's services include public affairs counselling, market research, advertising, media relations and monitoring, special events, publication production and management, audio-visual program development, speech writing and exhibits management.

During the year attention was focussed on increasing assistance to the media and the Commission's six regional offices. Major projects included a Quebec media research study, a weekly internal media monitoring service, a media guide and local media lists for regional directors, and distribution of independent human rights tribunal rulings and summaries of Commission decisions to the media, Members of Parliament, Senators, human rights organizations and various target audiences.

The unit provided media relations services and publicity for the opening of the Alberta and Northwest Territories regional office in Edmonton in April. It also provided media relations and advertising support for public meetings and presentation of briefs in Hull, Vancouver and Quebec City. Atlantic and Ontario regional offices called upon the section to provide advertising and public service announcement support for local public meetings in Sarnia, Windsor, Bathurst and Sydney.

Two inquiries officers joined information services during the year to provide the general public with referrals to other agencies if solutions to their problems were not within the Commission's mandate.

To remind federal public service employees and employers of their rights and obligations under the Canadian Human Rights Act, the Commission distributed more than 340,000 paycheck stuffers to civil servants across Canada.

To accommodate print-handicapped people, the Commission produced Braille and audio cassette versions of six key publications. They are available free-of-charge upon request.

Hearing-impaired people may reach the Commission's Ottawa office by means of a TTY (Visual Ear) by calling (613) 996-5211. The TTY, also available at our Winnipeg office (204) 949-2882, went into operation on a trial basis in 1981.

Information services also prepared and distributed 22 press releases on Commission decisions and independent human rights tribunal rulings, five bi-monthly newsletters, six *Summary of Decisions*, and speeches delivered by Chief Commissioner Gordon Fairweather and Deputy Commissioner Rita Cadieux.

More than 824,000 copies of publications were mailed out upon request during the year. The Commission has more than 35 publications available to provide information to various target audiences. New publications made available this year are listed in Appendix III.

Cooperation (unions and groups)

In previous years the cooperation section's major thrust was making the community aware of the CHRC's existence and legal mandate; and eliciting suggestions as to how the Commission might work effectively with the community in promoting human rights.

During 1981 the section has concentrated on developing special educational programs to assist unions and non-government organizations to promote equality.

The section has concentrated on four major activities:

- Cooperation with selected unions to identify human rights concerns in the workplace; to develop human rights education for members; and to promote human rights through the collective agreement.
- Seeking information from the public on human rights issues to assist the Commission formulate its policies and priorities. In addition to ongoing liaison with non-governmental organizations and community leaders, the cooperation section has coordinated Commission outreach meetings in Hull, Vancouver and Quebec City.
- Coordinating seminars to support the International Year of Disabled Persons in Vancouver, Halifax, Moncton, Montreal, Regina and Saskatoon. The seminars brought together representatives of employers, unions and community organizations to discuss their roles in promoting employment of disabled persons.
- Responding to briefs from approximately 45 individuals and representatives of community groups and unions. The submissions addressed such concerns as adding mental disability, political belief and sexual orientation to the Act's prohibited grounds of discrimination, providing disabled persons with access to buildings and services, and banning of racist groups.

Employer cooperation

This section was created in October 1980 to deal specifically with the needs and responsibilities of employers under the jurisdiction of the Canadian Human Rights Act. It emphasizes increasing understanding and acceptance of the Act and encourages preventive measures, voluntary compliance and cooperation.

The section has concentrated efforts in five major areas:

- Organizing half- and one-day information sessions for private and public sector employers to increase awareness and understanding of the Act and to focus on management rights and responsibilities.
- Acting as a resource in training activities of such employers as Transport Canada, the Public Service Commission and the Ottawa Personnel Association.
- Providing advice, information and material to trainers, human rights officers, and equal opportunities and personnel administrators to enable them to teach their organizations, managers and employees effectively about human rights.
- Developing the agenda and contents and conducting the International Year of Disabled Persons seminars in Vancouver, Edmonton, Winnipeg, Toronto, Ottawa and St. John's on employment of persons with physical disabilities.
- Publishing the *Employer Guide* which provides practical advice and information on implementation of the Act and on management's role and responsibilities.

These activities will continue next year. The section will emphasize its advisory and program development role with training materials and resources for regional offices and employers. It will also pay increasing attention to the educational component of complaint settlements.

Research and Special Studies

In 1981 the Research and Special Studies Branch provided information to officers of other branches, developed policies and undertook a number of in-depth studies.

The following three studies were completed and are now available from the Commission:

The Collective Bargaining Process for Employees Within the Jurisdiction of the Canadian Human Rights Commission

This study describes the collective bargaining system and the federal labour relations system, the number of collective agreements under federal jurisdiction by industry, by province and by number of employees per agreement. It examines provisions in collective agreements related to human rights: seniority, education and training, maternity leave, family leave, older and handicapped workers, part-time workers, and wage rates. The study includes information on any human rights clauses in the agreement. In addition this project produced a list of source books which give quantitative data on each collective agreement and also provide information on the human rights content of union constitutions under federal jurisdiction.

Taxation and Other Incentives for the Disabled

This study examines Income Tax Act provisions which assist disabled Canadians with costs related to their disability. It also looks at Customs and Excise Tax Act provisions which assist disabled persons by suspending some or all customs and excise taxes on items required by their disability. The study describes tax incentives for the employment of the disabled in Canada, the United States, the Federal Republic of Germany, and Sweden. It concludes with recommendations for changes to Canadian income tax and customs and excise tax policies towards the disabled.

Banks and Credit Policies

This study examines discrimination by Canada's chartered banks against women and native people in the provision of mortgages, personal and business loans and credit cards. It concludes with recommendations to the Commission concerning loan application forms, lending regulations, co-signing for collateral, separate credit files, the inclusion of human rights material in bank training programs and equal lending practices in all branches.

Three other research projects examined the terminology and the types of discrimination to which individuals are subjected because of possession of a police record, a mental handicap, or dependency on alcohol or other drugs.

A fourth project studied a possible conflict of occupational health and safety legislation with anti-discrimination provisions related to employing the physically disabled.

The branch commissioned two surveys: the first polled Canadians to determine their knowledge of human rights legislation and the agencies active in this field, the second sought an accurate and representative assessment of the frequency of sexual harassment.

Men and women were polled as to whether they had ever experienced unwanted sexual attention and, if so, to indicate who was responsible, how frequently it occurred and how they handled the situation. Those interviewed were asked what they feared might arise or did arise from the way in which they handled the situation. Finally, interviewers posed general questions concerning attitudes towards working conditions faced by both men and women. The survey interviews have been completed and the data is being analysed.

In the area of policy development, three topics dominated: the regulations for enforcing Section 19 of the Canadian Human Rights Act, sexual harassment, and discrimination on the basis of marital status.

Preliminary work was completed last year on a policy paper on Section 19 of the Act. This section permits the Governor in Council to make regulations respecting terms and conditions which may apply to contracts, licenses or grants made or granted by the federal government. The paper asks the government to prepare regulations which would require that anti-discrimination clauses be included in federal contracts. The Commission has agreed on the elements which should form part of the regulations. These were sent to the Minister of Justice but have not yet been approved.

In the 1979 and 1980 annual reports, the Commission asked Parliament to amend the Act to make clear that "discrimination on the basis of sex includes sexual harassment". Increasing public awareness of the problem, and the extent of its occurrence, combined with the difficulty of defining "sexual harassment", has indicated a need for an explicit Commission policy on harassment generally and sexual harassment specifically.

The branch prepared a policy paper on the subject of sexual harassment which showed that while there have been relatively few formal complaints, the bulk of these have been laid recently and the number of telephone inquiries about sexual harassment is increasing. Publicity has had a definite impact; it is no coincidence that the most of the Commission's complaints come from those parts of Canada where the issue has been most publicized. The paper proposed a definition of sexual harassment which the Commission uses in investigation and compliance and for public distribution and education. The paper made further recommendations regarding both sexual harassment and harassment generally. These recommendations were accepted and are in the process of being implemented.

Staff also prepared a policy paper dealing with a number of issues involving marital status/*situation de famille* including an analysis of the Commission's handling of cases on this ground and recommendations for future Commission policy. The Commission agrees that while, in general, individuals have a right to equal treatment, regardless of marital status/*situation de famille*, employers may accommodate needs based on different household requirements.

The branch helped draft responses to requests for information from various international organizations.

The staff reviewed the International Labour Organization's (ILO) Recommendation 162 Concerning Older Workers in order to comment on the recommendation's human rights implications. This paper formed part of a document presented at the 12th annual meeting of Canadian deputy ministers of labour on ILO questions. The review examined prohibition of discrimination on the ground of age at both the provincial and federal levels, the question of mandatory retirement, the number of age discrimination complaints at the Commission and the Commission's public education program.

The staff replied to two documents: an ILO questionnaire on the role of women in the economy, and a review of policies for equality of opportunity, by the Organization for Economic Cooperation and Development.

Replies described the sections of the Canadian Human Rights Act that relate to equal pay for work of equal value, the number and settlement of complaints relating to equal pay, cooperative efforts with employee and employer groups and the jurisdiction of the Act. The second reply included data on the 1978 and 1980 earnings of women and men under the Public Service Employment Act. Many Commission documents were included with the replies.

The branch also continued to maintain and improve the Commission's computer information systems.

Appendix I

Administration

General

Systems and procedures are effectively operating to provide administrative support services to Commission operations and to tribunals established by the Canadian Human Rights Commission. The Alberta and Northwest Territories Regional Office was fitted up to commence operation in April.

Personnel

Staff strength is at the authorized ceiling level of 125 person years.

Finance

The following is a statement of expenditures by financial component for the Canadian Human Rights Commission for the period January 1, 1981 to December 31, 1981:

Salaries and Wages	\$3,253,908
Other Personnel Costs	452,526
Transportation and Communications	496,669
Information	46,750
Professional and Special Services	760,027
Rentals	36,506
Purchase, Repair and Upkeep	39,192
Utilities, Materials and Supplies	243,643
Construction and Acquisition of Machinery and Equipment	64,592
All Other Expenditures	5,886
Total Expenditures	\$5,399,699

Statement of expenditures by cost centre for the period January 1, 1981 to December 31, 1981.

Office of the Chief Commissioner	\$ 399,339
Privacy Commissioner	99,968
Privacy Complaints Investigation	224,177
Secretary General	465,813
Information, Education and Cooperation	600,634
Complaints and Compliance	614,877
Research and Special Studies	347,053
Administration, Personnel and Finance	1,087,118
Regions	1,108,194
Employee Benefit Plan	\$ 452,526
Total	\$5,399,699

Appendix II

Activities of Commission members

During 1981 the Commission held 10 regular meetings to rule on formal complaints filed with the Commission and to determine policy direction in various areas of concern. In addition to Ottawa and Hull, the Commission met in Vancouver and Quebec City where it held public meetings and received briefs from groups and individuals.

Commission members Yude Henteleff, Malcolm MacDonell, Louise Martin, Dorothy Richardson and Walter Tarnopolsky participated in various public activities throughout the country on behalf of the Commission.

Chief Commissioner Gordon Fairweather, Deputy Chief Commissioner Rita Cadieux and Privacy Commissioner Inger Hansen made public presentations to a wide variety of associations, volunteer organizations, student groups and others to discuss human rights and privacy issues, as well as to explain the Commission's mandate and activities.

Activities of the Privacy Commissioner are detailed in a separate report to Parliament.

A partial list of speeches by Gordon Fairweather and Rita Cadieux follows. Copies of these and other texts are available upon request.

Conference Board of Canada, Toronto, January 1981

R.G.L. Fairweather — "Human Rights and the Workplace"

Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission, Hull, January 1981
Rita Cadieux — "The Representation of Women and the Various Minorities in Broadcasting: a Question of Balance?"

Chamber of Commerce, Regina, June 1981
Seminar on Affirmative Action
R.G.L. Fairweather — "Affirmative Action: A Tool for Equal Opportunity"

American Compensation Association, Toronto, September 1981
Rita Cadieux — "Equal Pay for Work of Equal Value"

New Brunswick Coordinating Committee on the International Year of Disabled Persons, Fredericton, September 1981
R.G.L. Fairweather — "Human Rights and the Disabled"

Institut international de droit d'expression française, Montreal, September 1981
Rita Cadieux — "Implementation of the Canadian Human Rights Act" (translation)

People's Law School, Vancouver, October 1981
R.G.L. Fairweather — "Laws Should be Like Clothes — They Should be Made to Fit the People They Serve"

National Conference on Multicultural Education, Winnipeg, November 1981
R.G.L. Fairweather — "Human Rights and Multiculturalism"

Ontario Hospital Association, Toronto, December 1981
R.G.L. Fairweather — "Accessibility: The Barriers are More than Physical"

Appendix III

New publications

Annual Report 1980

Highlights include new recommendations to Parliament for legislative action and discussion of issues arising out of numerous recommendations made in 1979. Reports representative cases and describes the Commission's programs and operations. 240 pages. Bilingual.

Backgrounder

Summarizes 10 landmark cases to 1981. Aimed primarily at reporters, but also useful to students. 4 pages. Available in French as "Notes documentaires".

Banks and Credit Policies

A research paper reviewing practices as well as policies in granting credit in light of sex and marital status and to native persons. Includes recommendations and a bibliography. 59 pages. Available in French as "Les banques et leurs politiques de crédit".

The Canadian Human Rights Act: Employee Associations and Unions

Leaflet aimed at union officers and members, spelling out prohibited grounds of discrimination and showing with examples how they apply to collective agreements and employee associations in federal jurisdiction. Discusses the concept of equal pay for work of equal value and affirmative action. Tells how complaints are handled. Bilingual.

Canadian Human Rights Commission Address Card

A card listing addresses of all Commission offices, and the Visual Ear telephone numbers. Bilingual.

Employer Guide

Describes the impact of the Canadian Human Rights Act on employment practices and includes chapters on preventive action, affirmative action programs, recruitment and interviewing, employer rights and obligations when a complaint is made, and equal pay for work of equal value. 64 pages. Bilingual.

Fact Sheet

Intended primarily for reporters but also useful to students, spells out prohibited grounds of discrimination, areas in which discrimination is forbidden and the concept of equal pay for work of equal value, describes the makeup and programs of the Commission and tells how complaints are handled. 4 pages. Available in French as "Notes d'information."

Physical Handicap and Employment

Sets out the administrative criteria for implementation of the Canadian Human Rights Act ban on discrimination against the handicapped in employment. Aimed primarily at personnel officers and union officials and at the handicapped themselves. 20 pages. Bilingual.

Prehiring Psychological Testing under Federal Jurisdiction

A research report assessing 17 tests used in both the private and public sectors and citing the human rights issues they raise. Includes a glossary and a bibliography. 85 pages. Available in French as "Le testage psychologique préalable à l'embauche dans les organismes de compétence fédérale".

Prohibited Grounds of Discrimination in Employment

An 8½" x 11" card showing prohibited grounds under the human rights legislation of all the provinces and territories as well as under the Canadian Human Rights Act. Notes also which jurisdictions permit affirmative action programs. Bilingual.

Recruitment and Interview Guide

Aimed primarily at personnel officers, an easy-to-read tabulation of some unacceptable questions, their acceptable equivalents where applicable, and comments.

Available in French as "Guide pour le recrutement et les entrevues de sélection".

Selected Tables from a Survey of Public Opinion on Human Rights

Detailed responses to questions of general interest posed in a 1981 survey carried out by CROP Inc. of Montreal. 17 pages.

Available in French as "Tableaux choisis d'un sondage de l'opinion publique sur les droits de la personne".

Special Programs in Employment: Criteria for Compliance

Aimed primarily at employers, but also of interest to unions and groups that might benefit from affirmative action programs. Spells out how to identify a need for affirmative action and how to establish a program in compliance with the Canadian Human Rights Act. 50 pages.
Bilingual.

Existing publications

Age Guidelines

Text of regulations that permit reduced fares, rates and charges for children, youths and senior citizens. 1 page.
Bilingual.

Annual Report 1979

Includes 16 recommendations to Parliament for expanding prohibited grounds of discrimination among other revisions to the Canadian Human Rights Act. Reports representative cases and describes the Commission's programs and operations. 240 pages.
Bilingual.

Annual Report 1978

Identifies emerging issues as well as reporting representative cases, reviewing the Commission's programs and operations, and highlighting recommendations on amendments to the Public Service Staff Relations Act, the Unemployment Insurance Act and the Income Tax Act (child tax credit). 74 pages.
Bilingual.

Annual Report 1977-78

Describes the start-up of the Commission, with chapters devoted to objectives, issues and organization, as well as to the work of the Privacy Commissioner. 48 pages.
Bilingual.

Bibliography on Human Rights

Includes about 1,187 references — mostly after 1960 — to books, papers, reports and periodicals, arranged by ground of discrimination. Some references accompanied by National Library call numbers and brief reviews. 262 pages.
Bilingual.

The Canadian Human Rights Act: The Federal Law Against Discrimination

Leaflet spelling out prohibited grounds of discrimination, inviting complaints and describing how they are handled. Also notes the possibility of affirmative action programs, invites briefs, and notes that the provinces have similar legislation.
Bilingual.
Also available in Chinese, Italian, Portuguese and Ukrainian.

The Canadian Human Rights Act: A Summary

Booklet spelling out prohibited grounds of discrimination, describing the mandate and makeup of the Commission, telling how to file a complaint and how it will be handled. Also discusses the protection of personal information under Part IV of the Act. 19 pages.
Bilingual.

Canadian Human Rights Benefit Regulations

Text of regulations spelling out provisions of pension and insurance plans that do *not* constitute discrimination under the Canadian Human Rights Act. 10 pages, plus explanatory notes.
Bilingual.

Discrimination in Canada: A Survey of Knowledge, Attitudes and Practices Concerned with Discrimination

Highlights of a 1979 public opinion survey carried out by Complan Research Associates Ltd. of Toronto. 48 pages.
Bilingual.

Equal Pay for Male and Female Employees who are Performing Work of Equal Value: Interpretation Guide for Section 11 of the Canadian Human Rights Act

Booklet including the text of Section 11 and a detailed account of regulations governing its application. 16 pages.
Bilingual.

Equal Wage Guidelines

Text of regulations governing the application of Section 11 of the Canadian Human Rights Act, which provides that men and women in the same establishment doing work of equal value shall be paid equally. 3 pages.
Bilingual.

How to File a Complaint with the Canadian Human Rights Commission

Leaflet in question-and-answer format, telling how to get in touch with the Commission, how complaints are handled and noting that fines of up to \$50,000 may be levied against those who threaten, intimidate or discriminate against a person who has made a complaint or assisted in an investigation.
Bilingual.
Available also in Chinese, Italian, Portuguese, and Ukrainian.

Methodology and Principles for Applying Section 11 of the Canadian Human Rights Act

A working paper of interest to personnel officers and union officials, describing how jobs are assessed so their value can be compared. Includes a poster-sized chart showing in detail how complaints under the Canadian Human Rights Act provision for equal pay for work of equal value are handled. 31 pages.
Bilingual.

Rights, Liberties and Freedoms

A glossary drawn, with permission, from the 1979 report of the (Pépin-Robarts) Task Force on Canadian Unity. 18 pages.
Bilingual.

Sexual Orientation

A research report with recommendations to the Commission for lessening discrimination against homosexuals. Includes a bibliography. 99 pages.
Available in French as "Orientation sexuelle".

Think Rights! (leaflets)

Nine different leaflets with general information on equal pay and each of the prohibited grounds of discrimination — national or ethnic origin, race or colour, religion, age, sex, marital status, conviction of an offence for which a pardon has been granted and, in employment, physical handicap.
Bilingual.

Think Rights! (posters)

Nine different four-colour posters, one for equal pay and each of the prohibited grounds of discrimination — race or colour, national or ethnic origin, religion, age, sex, marital status, conviction of an offence for which a pardon has been issued and, in employment, physical handicap.
Bilingual.

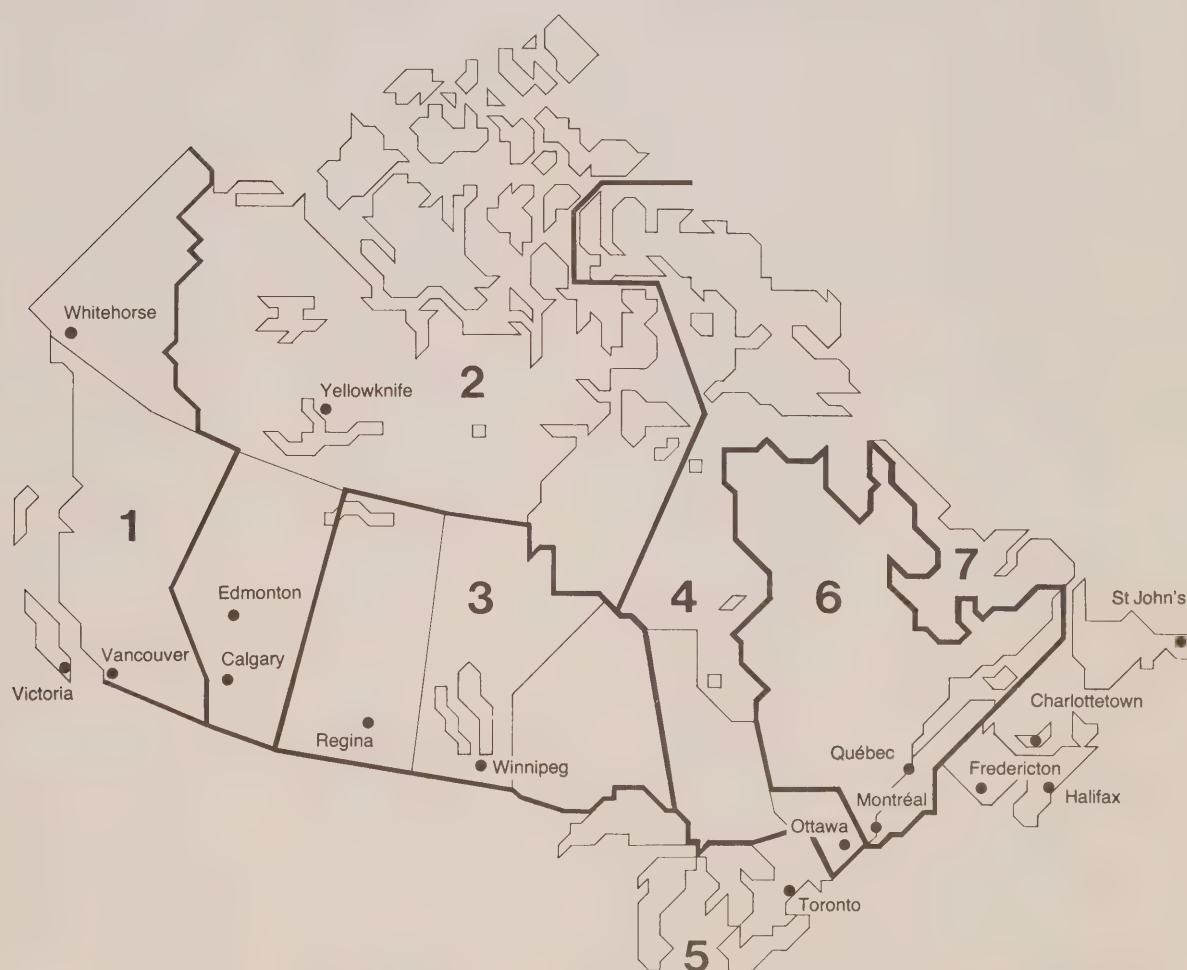
What to Do when a Complaint is Filed Against You With the Canadian Human Rights Commission

Leaflet spelling out the rights and responsibilities of a person facing a complaint. Traces how complaints are handled, right through to the possibility of appeal to the Federal Court.
Bilingual.

Appendix IV

Canadian Human Rights Commission Regions

The Alberta and Northwest Territories Region was created in April, 1981 with the opening of the Commission's sixth regional office in Edmonton.



1
Western Region

2
Alberta and Northwest
Territories Region

3
Prairie Region

4
National Region

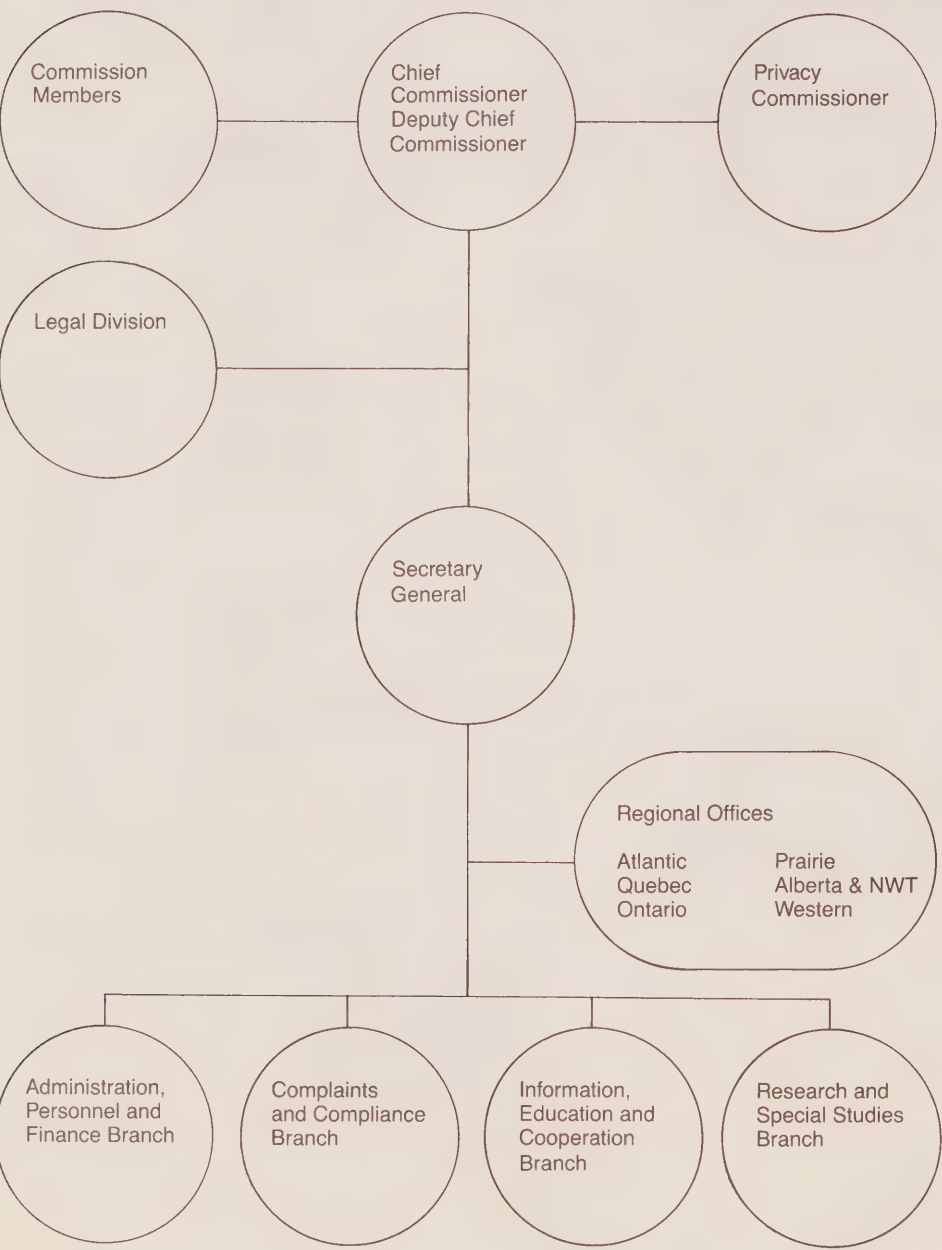
5
Ontario Region

6
Quebec Region

7
Atlantic Region

Appendix V

Organization Chart



Appendix VI

List of personnel

We would like to thank the following persons, who contributed to the work of the Canadian Human Rights Commission.

Zainah Ali	Flo Eady	Francine McDonald	Bart Sackrle
Francine Beauchemin	Glen Farley	Carmel McDonnell	Réjean Sabourin
Pauline Beaufort	Anne-Marie Faubert	Danny McIntyre	Linda Sampson
Maxine Bedyn	Yvon Fortier	Hugh McKervill	Ed Scallen
John Bell	Francine Francoeur	Naison Mwande	Dieter Schachhuber
Claude Bernier	Ron Friesen	Pamela Madsen	Debra Scharf
Suzanne Blais-Grenier	Joan Fromme	Rachelle Malboeuf	Leslie-Ann Scheel
Gary Blake	Claire Gagné	Ajit Mehat	Lewis Seale
Chantal Boulet	Nancy Gagnon	Michèle Méranger	Diane Sessa
Lorraine Bourdon	Roberta Gilmour	Paul Mercier	Magda Seydegart
Sherene Brookwell	Laurent Godin	Chris Mitchell	Gordon Sheiner
Claire Bruneau-Robitaille	Carmen Gunville	Shelagh M'Gonigle	Raminder Singh
Catherine Burr	Ann Hall	Mireille Monfils	Lori Stein
Madeleine Burstall	George Hamelin	Harry Monk	Diane Stewart
Georges Carrier	Sylvia Hamilton	Gerry Neary	Ray Stunden
Elizabeth Casey	Beverly Harris	Reginald Newkirk	Yvon Tarte
Mark Charron	Pat Heyliger	Helen Nolan	Suzanne Taylor
Yolande Chartrand	George Ho Lem	Richard Nolan	James Tessier
Alwyn Child	Flemming Holm	Warren O'Connor	Pat Therien
Jean Clayton	Albert Hopkins	Bonnie O'Grady	Jeannie Thomas
George Cook	David Hosking	Maryka Omatsu	Anita Thompson
Marcel Côté	Dallas Howe	Marian Palmer	Luan Tran
Denise Cyr	Sandy Howell	Tom Patch	Shirley Trappitt
Sharon Cyr	Martha Hynna	Gilles Pépin	Nicole Trellert
Pat Davey	Sally Jackson	Michel Pitre	Pierre Tremblay
Cindy Delage	Don Johns	Linda Poirier	Ted Ulch
Julien Delisle	Brenda Johnson	Pierrette Potvin	Gerard Van Berkel
Geraldine Demierre	Rachelle Joly-Grondin	Dora Preto	Joanne Verheyden
Diane Désormeaux	Grace Jordan	Carole Primeau	Danielle Vézina
Chris Dodge	Russell Juriansz	Claude Proulx	Marie Wankam
Marcel Donio	April Katz	Michel Proulx	Patricia Wark
Kathryn Doyle	Lesley Kulhanian	Denyse Raby	Gail Weatherall
André Dumaine	Paul Lamont	Peggy Ridding	Huguette Welch
Lise Dumont	Danielle Larose	Marcia Rioux	Sharon Wickman
Angela Duncan	Lorna Leader	Nicole Ritchot	Shelley Wild
Debbie Dunlop	Rebecca Leano	Line Rochon	Donna Wilkie
	Anne-Marie Legault	Ann Roy	Judith Wouk
	Leigh Woh-Peng	Louis Roy	Tim Young
	Raymonde Lemay	Solange Roy	Gwen Zappa
	Paul Leroux		
	Kathleen Lewis		
	Louise MacAulay		

Annexe VI

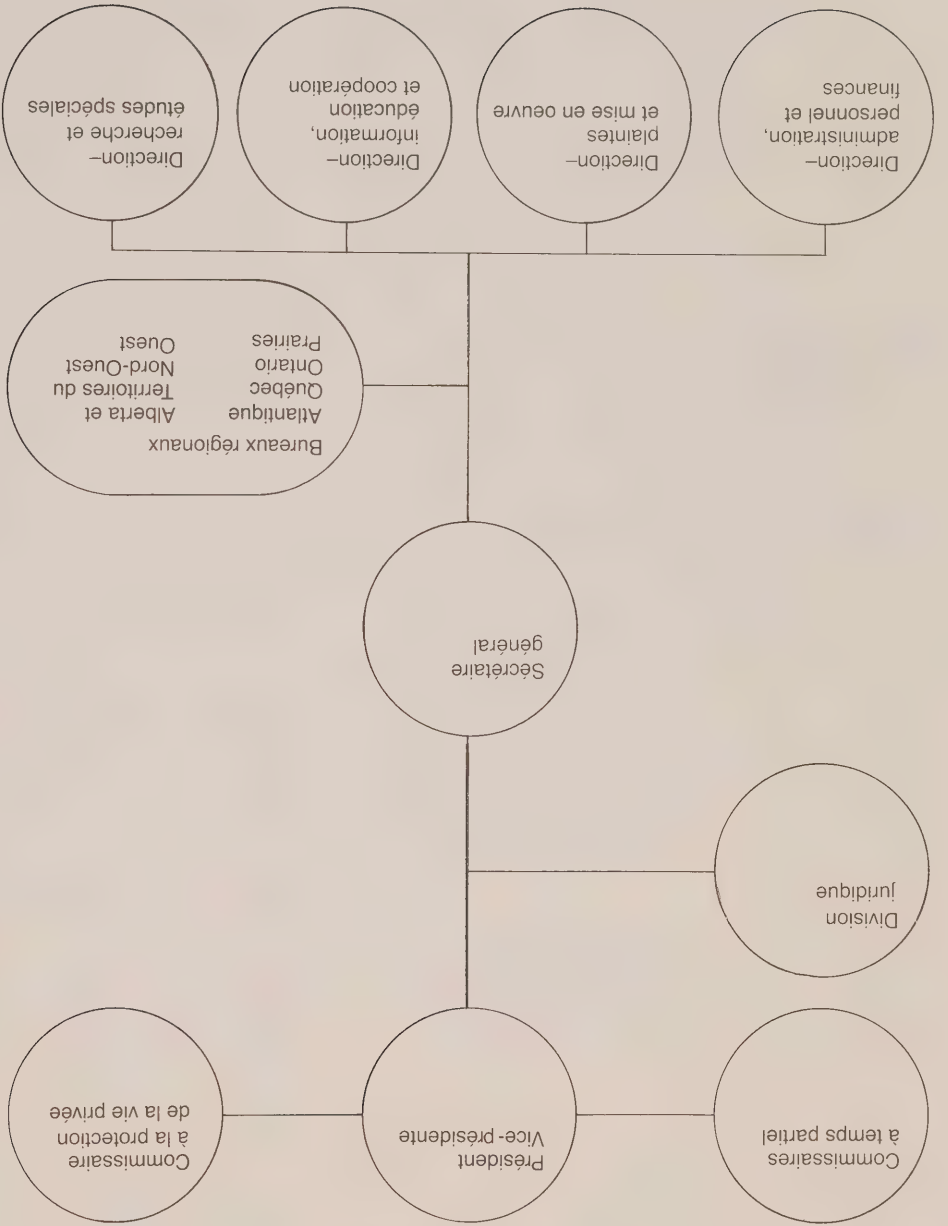
Liste du personnel

Nous désirons remercier les personnes suivantes qui ont contribué au travail de la Commission canadienne des droits de la personne.

Zainah Ali	Flo Eady	Francine MacDonald	Bart Sackrile
Francine Beauchemin	Glen Farley	Carmel McDonnell	Rejean Sabourin
Pauline Beaufort	Anne-Marie Faubert	Danny McIntyre	Linda Sampson
Maxine Bedyn	Yvon Fortier	Hugh McKervill	Ed Scallen
John Bell	Francine Francoeur	Naison Mwande	Dieter Schachhuber
Claude Bernier	Ron Friesen	Pamela Madsen	Debra Scharf
Suzanne Blais-Grenier	Joan Fromme	Rachelle Malboeuf	Leslie-Ann Scheel
Gary Blake	Claire Gagné	Ajit Mehat	Diane Sessa
Chantal Boulet	Nancy Gagnon	Michelle Méranger	Magda Seydegart
Lorraine Bourdon	Robert Gilmour	Paul Mercier	Gordon Sheiner
Sherene Brookwell	Laurent Godin	Chris Mitchell	Raminder Singh
Claire Brunneau-Robitaille	Carmen Gunville	Shelagh M'Gonigle	Lori Stein
Catherine Burr	Ann Hall	Harry Monk	Diane Stewart
Georges Carrier	George Hamelin	Gerry Neary	Ray Stunden
Elizabeth Casey	Sylvia Hamilton	Reginald Newkirk	Yvon Tarte
Mark Charon	Beverly Harris	Heleen Nolan	Suzanne Taylor
Yolande Chartrand	Pat Heyliger	Richard Nolan	James Tessier
Alwyn Child	George Ho Lem	Warren O'Connor	Pat Therien
Jean Clayton	Flemming Holm	Bonnie O'Grady	Anita Thompson
George Cook	Albert Hopkins	Luan Tran	Jeannie Thomas
Marcel Côté	David Hosking	Shirley Trappitt	Patricia Tremblay
Denise Cyr	Dallas Howe	Nicole Treliert	Pierre Tremblay
Sharon Cyr	Sandy Howell	Marian Palmer	Ted Ulich
Pat Davey	Martha Hymna	Tom Patch	Gerard Van Berkel
Cindy Delage	Sally Jackson	Gilles Pépin	Joanne Verheyden
Julien Delisle	Don Johns	Michel Pitre	Danielle Vézina
Géraldine Demierre	Brenda Johnson	Linda Poirier	Marie Wankam
Diane Désormeaux	Rachelle Joly-Grondin	Carole Primeau	Patricia Wark
Chris Dodge	Grace Jordan	Claude Proulx	Gail Weatherall
Marcel Donio	Russell Juriansz	Michel Proulx	Huguette Welch
Kathryn Doyle	Lesley Kuhlmanian	Denyse Raby	Sharon Wickman
André Dumaine	April Katz	Peggy Ridding	Shelley Wild
Peggy Dumais	Paul Lamont	Marcia Rioux	Donna Wilkie
Lise Dumont	Danielle Larose	Nicole Ritchot	Judith Wouk
Angela Duncan	Lorna Leader	Line Rochon	Tim Young
Debbie Dunlop	Rebecca Leano	Ann Roy	Gwen Zappa
	Anne-Marie Legault	Louis Roy	
	Leigh Woh-Peng	Solange Roy	
	Raymonde Lema		
	Paul Leroux		
	Kathleen Lewis		
	Louise MacAulay		

Annexe V

Organigramme



Annexe IV

Les régions de la Commission canadienne des droits de la personne.

La région de l'Alberta et des Territoires du Nord-Ouest est créée en avril 1981 avec l'ouverture du sixième bureau régional de la Commission à Edmonton.



1	Région de l'Ouest	2	Région de l'Alberta et des Territoires du Nord-Ouest
3	Région des Prairies	4	Bureau national
5	Région de l'Ontario	6	Région du Québec
7	Région de l'Atlantique		

Egalité de rémunération pour les hommes et les femmes qui exercent des fonctions équivalentes: Guide d'interprétation de l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne
Livret où l'on trouve le libellé de l'article 11 et un résumé détaillé des règlements relatifs à son application.
16 pages. Bilingue.

Ordonnances sur l'égalité de rémunération
Libellé des ordonnances régissant l'application de l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne, qui prévoit l'égalité de rémunération pour les hommes et les femmes qui remplissent des fonctions équivalentes dans un même établissement.
3 pages. Bilingue.

Comment déposer une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne
Dépôt de questions/réponses expliquant comment rejoindre la Commission et comment sont traitées les plaintes. Indique que la loi prévoit une amende maximale de \$50,000 pour quiconque menace, intimide ou distingue des autres un individu qui dépose une plainte ou participe à une enquête. Bilingue. Disponible également en chinois, en italien, en portugais et en ukrainien.

Méthodologie et principes d'application de l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne
Document de travail à l'intention des responsables de la gestion du personnel et des administrateurs syndicaux. Décrit comment évaluer les emplois pour comparer leur valeur. Comprend un schéma qui explique en détail comment la Commission procède dans les cas de plaintes liées à la parité salariale.
31 pages. Bilingue.

Que faire quand une plainte est déposée contre vous auprès de la Commission canadienne des droits de la personne
Dépôt de plainte et devoirs d'une personne contre qui une plainte est déposée. Décrit les étapes du traitement de la plainte, jusqu'à l'éventualité d'un appel à la Cour fédérale. Bilingue.

Pensez Droits! (dépliants)
Neuf dépliants différents, avec renseignements d'ordre général sur la rémunération égale pour des fonctions équivalentes et les motifs de distinction illicite: l'origine nationale ou ethnique, la race et la couleur, la religion, l'âge, le sexe, la situation de famille, l'état de personne gracée et, en matière d'emploi, le handicap physique. Bilingues.

Pensez Droits! (affiches)
Neuf affiches différentes en quatre couleurs sur la rémunération égale et les motifs de distinction illicite: la race ou la couleur, l'origine nationale ou ethnique, la religion, l'âge, le sexe, la situation de famille, l'état de personne gracée et, en matière d'emploi, le handicap physique. Inscription bilingue.

Orientation sexuelle
Rapport de recherche préparé par Marjorie Ward, avec recommandations sur les initiatives que pourrait prendre la Commission afin d'éliminer progressivement la discrimination à l'endroit des homosexuels. Comprend une bibliographie.
107 pages. Disponible en anglais sous le titre *Sexual Orientation*.

Droits et libertés
Lexique tiré, avec consentement, du rapport de 1979 de la Commission (Fépin-Robarts) de l'unité canadienne.
18 pages. Bilingue.

Guide pour le recrutement et les entrevues de sélection
Destiné surtout aux responsables de la gestion du personnel, tableau simple de certaines questions à éviter, des solutions de rechange acceptables, avec commentaires.
Disponible en anglais sous le titre *Recruitment and Interview Guide*.

Tableaux choisis d'un sondage de l'opinion publique sur les droits de la personne

Réponses détaillées à certaines questions d'intérêt général posées lors d'un sondage d'opinion publique effectué en 1981 par la maison CROP Inc. de Montréal.
17 pages. Disponible en anglais sous le titre *Selected Tables from a Survey of Public Opinion on Human Rights*.

Programmes spéciaux en matière d'emploi: Critères de mise en application

À l'intention surtout des employeurs, mais d'intérêt aussi pour les syndicats et les groupes qui pourraient tirer avantage des programmes de redressement progressif. Explique la façon de déterminer si besoin est d'établir de tels programmes et comment le faire conformément à la Loi canadienne sur les droits de la personne.
50 pages. Bilingue.

Publications existantes

Ordonnance sur l'âge
Libellé du règlement qui permet d'accorder des prix ou des tarifs réduits aux enfants, aux jeunes et aux personnes âgées.
1 page. Bilingue.

Rapport annuel - 1979

Comprend 16 recommandations présentées au Parlement pour allonger la liste des motifs de distinction illicite, entre autres modifications à la Loi canadienne sur les droits de la personne. Relate certains cas représentatifs et décrit les programmes et activités de la Commission.
240 pages. Bilingue.

Rapport annuel - 1978

Met le doigt sur de nouvelles préoccupations et relate certains cas représentatifs, passe en revue les programmes et activités de la Commission et souligne les recommandations visant à modifier la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, la Loi sur l'assurance-chômage et la Loi de l'impôt sur le revenu (crédit d'impôt pour enfants).
74 pages. Bilingue.

Rapport annuel - 1977-1978

Descrit les débuts de la Commission, ses objectifs, les problèmes de l'heure et son organisation interne. Descrit aussi le travail du Commissaire à la protection de la vie privée.
48 pages. Bilingue.

Bibliographie sur les droits de la personne

Comprend 1,187 références (datant surtout d'après 1960) de livres, thèses, rapports et périodiques, regroupés selon les motifs de discrimination. Certaines références sont accompagnées de la cote bibliographique de la Bibliothèque nationale et d'un résumé.
262 pages. Bilingue.

Loi canadienne sur les droits de la personne: la loi fédérale contre la discrimination
Dépliant qui énonce les motifs de distinction illicite, incite les gens à porter plainte et décrit la façon dont la Commission traite les plaintes. Souligne aussi la possibilité de mettre en oeuvre des programmes de redressement progressif, de présenter des mémoires et fait remarquer que les provinces ont des lois du même genre.
Bilingue. Disponible également en chinois, en italien, en portugais et en ukrainien.

Loi canadienne sur les droits de la personne: Sommaire

Livret qui énonce les motifs de distinction illicite, décrit les fonctions et la constitution de la Commission, indique comment porter plainte et comment celle-ci est traitée. Aborde également la question de la protection des renseignements personnels en vertu de la Partie IV de la Loi.
19 pages. Bilingue.

Règlement sur l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne aux régimes de prestations

Libellé du règlement portant sur les dispositions des régimes de retraite et d'assurance qui ne sont pas discriminatoires en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne. 10 pages, en plus de notes explicatives.
Bilingue.

Discrimination (la) au Canada: Enquête sur la perception, les pratiques et attitudes reliées à la discrimination

Faits saillants d'un sondage d'opinion publique effectué en 1979 par la firme Complan Research Associates Ltd. de Toronto.
48 pages. Bilingue.

Publications nouvelles

Rapport annuel - 1980

Parmi les points saillants, on trouve les nouvelles recommandations faites au Parlement et certaines questions soulevées par les nombreuses recommandations présentées en 1979. Relate certains cas représentatifs et décrit les programmes et activités de la Commission. Bilingue. 240 pages.

Notes documentaires

Sommaire de dix causes importantes étant produites en 1981 ou avant, à l'intention surtout des journalistes, mais aussi utile aux étudiants. Bilingual. 5 pages. Disponible en anglais sous le titre *Background*.

Banques (les) et leurs politiques de crédit

Une étude par Julie White sur les pratiques et les politiques de consentement des prêts, en regard de la discrimination fondée sur le sexe, la situation de famille et de l'attitude à l'égard des autochtones. Comprend des recommandations et une bibliographie. 58 pages. Disponible en anglais sous le titre *Banks and Credit Policies*.

Loi canadienne sur les droits de la personne (la):

Information pour associations d'employés et syndicats

Dépliant s'adressant aux syndiqués et aux représentants syndicaux. Met en relief les motifs de distinction illicite et montre, exemples à l'appui, la façon dont ils touchent les conventions collectives et les associations d'employés relevant de la compétence fédérale. On y parle de parité salariale pour fonctions équivalentes et de redressement progressif. Décrit la façon dont la Commission traite les plaintes. Bilingue.

Adresses des bureaux de la Commission

canadienne des droits de la personne

Carte où sont inscrites les adresses de tous les bureaux de la Commission, ainsi que les numéros Visior. Bilingue.

Guide pour employeurs

Décrit la portée de la Loi canadienne sur les droits de la personne sur les modalités d'emploi. Comprend des chapitres sur les mesures préventives, les programmes de redressement progressif, le recrutement et les entrevues, les droits et les responsabilités de l'employeur en cas de plainte, et la parité salariale pour fonctions équivalentes. Bilingue. 64 pages.

Notes d'information

À l'intention surtout des journalistes, mais utile également aux étudiants. Dresse la liste des motifs de distinction illicite, ainsi que les domaines dans lesquels la discrimination est interdite; traite de la rémunération égale pour des fonctions équivalentes, de la constitution et des programmes de la Commission et de la façon dont on s'occupe des plaintes. 4 pages. Disponible en anglais sous le titre *Fact Sheet*.

Handicap physique (le) et l'emploi

Énonce les critères administratifs pour l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne visant à interdire la discrimination fondée sur le handicap physique en matière d'emploi. S'adresse particulièrement aux responsables de la gestion du personnel, aux représentants syndicaux et aux handicapés eux-mêmes. 20 pages. Bilingue.

Testage psychologique préalable à l'embauche

dans les organismes de compétence fédérale (le)

Un rapport de recherche par Maria Benson dans lequel sont évalués 17 tests utilisés dans les secteurs privé et public et soulevées certaines questions relatives aux droits de la personne. Avec glossaire et bibliographie. 87 pages. Disponible en anglais sous le titre *Prehiring Psychological Testing under Federal Jurisdiction*.

Motifs de distinction illicite en matière d'emploi

Carte de 8 1/2 po sur 11 po permettant de voir, d'un simple coup d'oeil, les motifs de discrimination interdits par les lois de toutes les provinces et des Territoires, ainsi que par la Loi canadienne sur les droits de la personne. Indique, en même temps, quels gouvernements permettent l'application de programmes de redressement progressif. Bilingue.

Activités des membres de la Commission
Au cours de 1981, la Commission a tenu dix réunions régulières pour statuer sur des plaintes formelles déposées devant elle et pour déterminer l'orientation à prendre dans divers domaines. En plus de se réunir à Ottawa et à Hull, la Commission s'est réunie à Vancouver et à Québec, où elle a reçu des mémoires présentés par des groupes et des particuliers au cours de réunions publiques.

Les commissaires Yvde Henteleff, Malcolm MacDonald, Louise Martin, Dorothy Richardson et Walter Tarnopolsky ont participé à diverses activités publiques partout au pays, au nom de la Commission. Le président, Gordon Fairweather, la vice-présidente, Rita Cadieux et le commissaire à la protection de la vie privée, Inger Hansen, ont présenté des exposés publics à une grande variété d'associations, d'organisations bénévoles, de groupes d'étudiants et autres pour discuter des droits de la personne et de la protection de la vie privée et pour expliquer le mandat et les activités de la Commission. Les activités du Commissaire à la protection de la vie privée sont décrites dans un rapport distinct présenté au Parlement.

Suit une liste partielle des discours prononcés par Gordon Fairweather et Rita Cadieux. Des exemplaires de ces discours et d'autres textes sont disponibles sur demande.
Conference Board of Canada, Toronto, janvier 1981
R.G.L. Fairweather — *Human Rights and the Workplace* (Les droits de la personne et le lieu de travail)

Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes, Hull, janvier 1981
Rita Cadieux — *La représentation des femmes et des diverses minorités dans la radiodiffusion: une question d'équilibre?*
Chambre de commerce de Regina, juin 1981 — Colloque sur l'action positive
R.G.L. Fairweather — *Affirmative Action — A Tool for Equal Opportunity* (Action positive — Outil d'égalité des chances)
American Compensation Association, Toronto, septembre 1981
Rita Cadieux — *Egalité de rémunération pour fonctions équivalentes*
Comité coordonnateur du Nouveau-Brunswick de l'Année internationale des personnes handicapées, Fredericton, septembre 1981
R.G.L. Fairweather — *Les droits de la personne et les handicapés*
Institut international de droit d'expression française, Montréal, septembre 1981
Rita Cadieux — *La Loi canadienne sur les droits de la personne et sa mise en application*
Peoples Law School, Vancouver, octobre 1981
R.G.L. Fairweather — *Les lois, tout comme les vêtements, doivent convenir aux gens pour qui elles sont faites*
National Conference on Multicultural Education, Winnipeg, novembre 1981
R.G.L. Fairweather — *Human Rights and Multiculturalism* (Les droits de la personne et le multiculturalisme)
Ontario Hospital Association, Toronto, décembre 1981
R.G.L. Fairweather — *Accessibility: The barriers are more than physical* (Accessibilité: les barrières n'ont pas qu'un caractère physique)

Annexe I

Administration

Généralités

Les systèmes et les méthodes établis fonctionnent efficacement et assurent des services de soutien administratif aux activités de la Commission et aux tribunaux établis par la Commission canadienne des droits de la personne. Le Bureau régional de l'Alberta et des Territoires du Nord-Ouest a été installé de façon à pouvoir commencer ses activités en avril 1981.

Personnel

L'effectif a atteint le plafond autorisé de 125 années-personnes.

Finances
Suit un état des dépenses, par composante financière, de la Commission canadienne des droits de la personne pour la période du 1^{er} janvier 1981 au 31 décembre 1981 :

\$3,253,908	Salaires et traitements
452,526	Autres rémunérations
496,669	Transports et communications
46,750	Information
760,027	Services professionnels et spéciaux
36,506	Location
39,192	Services de réparation et d'entretien
243,643	Services d'utilité publique, fournitures et approvisionnements
64,592	Construction et acquisition de machines et d'équipement
5,886	Toutes autres dépenses
\$5,399,699	Total des dépenses

État des dépenses, par centres de coûts, pour la période du 1^{er} janvier 1981 au 31 décembre 1981.

\$ 399,339	Bureau du président
99,968	Commissaire à la protection de la vie privée
224,177	Enquête sur les plaintes à la protection de la vie privée
465,813	Secrétaire général
600,634	Direction de l'information, éducation et coopération
614,877	Direction des plaintes et de la mise en oeuvre
347,053	Direction de la recherche et des études spéciales
1,087,118	Direction de l'administration, du personnel et des finances
1,108,194	Bureaux régionaux
\$ 452,526	Régime de prestations pour les employés
\$5,399,699	Total

La Direction a aussi préparé un document d'orientation sur un certain nombre de questions relatives à la situation de famille, y compris une analyse de la façon dont la Commission traite les plaintes fondées sur ce motif, et elle a fait des recommandations sur l'orientation future de la Commission. Cette dernière convient que même si, en général les individus ont droit à un traitement égal, indépendamment de leur situation de famille, les employeurs peuvent faire des adaptations pour répondre à différents besoins du ménage.

La Direction a passé en revue la Recommandation 162 du Bureau international du travail (BIT), concernant les travailleurs plus âgés, pour pouvoir formuler des observations sur ses répercussions sur les droits de la personne. Ces observations ont fait partie d'un document présenté à l'occasion de la 12^e réunion annuelle des sous-ministres du Travail du Canada qui a porté sur les questions du BIT. La révision portait sur les interdictions d'actes discriminatoires fondés sur l'âge au niveau fédéral, et provincial, sur la question de la retraite obligatoire, sur le nombre de plaintes de discrimination fondée sur l'âge déposées auprès de la Commission et sur le programme de sensibilisation du public.

La Direction a aussi continué à entretenir et à améliorer les systèmes informatisés pour le compte de la Commission.

Les banques et leurs politiques de crédit

Cette étude examine l'attitude discriminatoire des banques à l'égard du Canada à l'égard des femmes et des hypothèques, des prêts personnels et d'affaires et des cartes de crédit. En terminant, elle formule des recommandations à l'intention de la Commission concernant les formulaires de demande de prêt, les règlements sur les prêts, la cosignature de garantie, les dossiers distincts de crédit, l'inclusion de documentation sur les droits de la personne dans les programmes de formation des banques et l'adoption de pratiques d'égalité d'accès aux prêts.

Trois autres projets de recherche consistaient en un examen de la terminologie et des types de discrimination auxquels les individus sont sujets pour les motifs suivants: la possession d'un casier judiciaire, le handicap mental ou la dépendance à l'égard de l'alcool et des autres drogues.

Un quatrième projet a traité du conflit possible entre les lois sur la santé et la sécurité au travail et les dispositions anti-discriminatoires visant l'emploi des handicapés physiques.

Deux sondages ont été réalisés par la Direction: le premier portait sur la connaissance qu'avaient les Canadiens des lois et organismes traitant des droits de la personne. Le second visait à évaluer précisément, et de façon représentative, la fréquence de pratiques reliées au harcèlement sexuel.

Un sondage a été effectué auprès d'hommes et de femmes pour savoir s'ils avaient déjà fait l'objet de prévenances sexuelles indues et, dans l'affirmative, qui en était responsable, à combien de reprises s'était produit l'incident et comment ils s'étaient tirés de la situation. Les personnes interviewées ont été priées de révéler leurs craintes quant à l'issue possible ou réelle de la situation. Enfin, les intervieweurs ont posé des questions générales sur les attitudes dans le milieu de travail auxquelles hommes et femmes ont à faire face. Les interviews sont terminées et les données font maintenant l'objet d'une analyse.

En ce qui concerne le développement des politiques, trois secteurs d'intervention ont été importants, soit la Loi canadienne sur les droits de la personne, le harcèlement sexuel et la discrimination fondée sur la situation de famille.

L'an dernier, le travail préliminaire sur un document d'orientation concernant l'article 19 de la Loi a pris fin. En vertu de cet article, le gouverneur en conseil peut, par règlement, assortir les contrats, permis ou subventions accordés par le gouvernement fédéral de modalités interdisant des actes discriminatoires. On demande au gouvernement, dans le document, de préparer des règlements qui exigeraient l'inclusion de clauses anti-discriminatoires dans les contrats fédéraux. La Commission a souscrit aux éléments qui feraient partie des règlements. Le ministre de la Justice, qui en a été saisi, n'a pas encore donné son approbation.

Dans ses rapports annuels de 1979 et de 1980, la Commission a demandé au Parlement de modifier la Loi de façon qu'elle dise clairement que "la discrimination fondée sur le sexe comprend le harcèlement sexuel". Le public est de plus en plus sensibilisé au problème et l'étendue de son existence, liée à la difficulté de définir la notion de "harcèlement sexuel", indique bien que la Commission doit adopter une politique explicite concernant le harcèlement en général et le harcèlement sexuel en particulier.

La Direction a préparé un document d'orientation sur le harcèlement sexuel qui démontre que même si relativement peu de plaintes formelles ont été déposées à cet égard, la majeure partie de celles-ci l'ont été récemment et le nombre de demandes de renseignements téléphoniques sur ce sujet va croissant. La publicité y est pour quelque chose et ce n'est pas par pure coïncidence que la plupart des plaintes adressées à la Commission proviennent des

Recherche et études spéciales

En 1981, la Direction générale de la recherche et des études spéciales a fourni de l'information aux agents des autres directions, a développé des politiques et s'est engagée dans un certain nombre de recherches en profondeur.

Les trois études suivantes sont maintenant terminées et disponibles à la Commission:

Le processus de négociation collective pour les employés qui relèvent de la compétence de la Commission canadienne des droits de la personne

Cette étude décrit le régime de la négociation collective et le régime fédéral des relations de travail et cite le nombre de conventions collectives conclues, sous le régime fédéral, par industrie, par province et par nombre d'employés assujettis à chacune. Elle passe en revue les dispositions des conventions collectives qui ont un rapport avec les droits de la personne: l'ancienneté, la scolarité et la formation, le congé de maternité, le congé de famille, les travailleurs plus âgés et handicapés, les travailleurs à temps partiel et les taux de rémunération. L'étude renferme des renseignements sur les dispositions, dans les conventions, qui ont rapport aux droits de la personne. De plus, cette étude a donné lieu à la production d'une liste de livres de référence qui renferment des données quantitatives sur chacune des conventions collectives, de même que des renseignements sur les aspects relatifs aux droits de la personne dans les chartes des syndicats de compétence fédérale.

Déductions fiscales et autres pour les handicapés

Cette étude examine les dispositions de la Loi de l'impôt sur le revenu qui prévoient, pour les handicapés canadiens, une aide à l'égard des frais qu'ils engagent en raison de leur handicap. Elle passe aussi en revue les dispositions des Lois sur les douanes et sur la taxe d'accise qui avantagent les handicapés en suspendant une partie ou la totalité des douanes et des taxes d'accise sur les articles nécessaires aux handicapés. L'étude énumère les subventions versées au secteur des affaires pour l'emploi des handicapés au Canada, aux États-Unis, en République fédérale allemande et en Suède. Elle recommande, en terminant, des modifications à apporter, concernant les handicapés, aux dispositions de la Loi de l'impôt sur le revenu et des Lois sur les douanes et sur la taxe d'accise.

Coopération (employeur)

Créée en octobre 1980, cette section est chargée de occuper particulièrement des besoins et responsabilités des employeurs relevant du champ d'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Elle a pour objet de mieux faire comprendre la Loi et de la faire accepter et d'encourager l'adoption de mesures préventives, la conformité volontaire et la coopération.

Les activités de la section visent surtout cinq grands domaines:

- Elle a organisé des séances d'information d'une demi-journée ou d'une journée à l'intention des employeurs des secteurs public et privé pour les sensibiliser davantage à la Loi et la leur faire mieux comprendre et mettre en lumière les droits et responsabilités des gestionnaires.
- Elle a fait fonction de personnel ressource à l'égard des activités de formation de divers employeurs, comme Transports Canada, la Commission de la Fonction publique et la Ottawa Personnel Association.
- Elle a fourni des conseils, de l'information et du matériel à des instructeurs, des agents des droits de la personne et des administrateurs de programmes de personnel et de l'égalité des chances pour leur permettre de bien enseigner aux gestionnaires et aux employés de leur organisation les principes des droits de la personne.

- Elle a élaboré les ordres du jour et le contenu des colloques de l'Année internationale des personnes handicapées. Elle a dirigé des colloques sur l'emploi des personnes handicapées à Vancouver, Edmonton, Winnipeg, Toronto, Ottawa et Saint-Jean.
- Elle a publié le *Guide pour employeurs* qui renferme des conseils pratiques et de l'information sur l'application de la Loi et sur le rôle et les responsabilités des gestionnaires.

Ces activités se poursuivront au cours de l'année prochaine. La section mettra davantage l'accent sur son rôle en matière de consultation et d'élaboration de programmes à l'intention des bureaux régionaux et des employeurs. Elle s'intéressera aussi davantage au volet éducationnel des règlements de plaintes.

Nord-Ouest. Elle a aussi assuré ces mêmes services, Vancouver et Québec. Les bureaux régionaux de l'Ontario et de l'Atlantique ont aussi demandé à la section de les aider à faire la publicité des réunions publiques locales tenues à Sarnia, Windsor, Bathurst et Sydney.

Deux agents de renseignements se sont joints aux Services d'information au cours de l'année, pour mettre le grand public en rapport avec d'autres organismes si la Commission est inhabile à résoudre ses problèmes.

Pour rappeler aux employés et employeurs de la fonction publique fédérale leurs droits et obligations en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne, la Commission a distribué plus de 340,000 feuillets avec les chèques de paie des fonctionnaires partout au Canada.

Pour les personnes incapables de lire les imprimés, la Commission a produit des versions en Braille et sur audiocassettes de six publications clés. Elles sont offertes gratuitement sur demande.

Les personnes qui souffrent de troubles de l'ouïe peuvent communiquer avec le bureau de la Commission à Ottawa au moyen d'un TTY (appareil, 613) 996-5211. Cet appareil, qui est aussi offert à notre bureau de Winnipeg (204) 949-2882 a été mis à l'essai en 1981.

Les Services d'information ont aussi préparé et distribué 22 communications de presse sur les décisions de la Commission et des tribunaux indépendants des droits de la personne, cinq bulletins bimensuels, six *Sommaires des décisions* et le texte de discours prononcés par le président, Gordon Fairweather, et la vice-présidente, Rita Cadieux. Plus de 824,000 exemplaires de publications ont été expédiés par la poste, sur demande, au cours de l'année. La Commission dispose de plus de 35 publications destinées à informer divers auditoires cibles. Les publications nouvelles de cette année sont énumérées à l'annexe III.

Coopération (syndicats et groupes)

Au cours des années précédentes, la section de la Coopération s'est surtout employée à sensibiliser la communauté à l'existence et au mandat juridique de la CCDP et à étudier les suggestions qu'elle recevait quant à la façon dont la Commission pouvait travailler efficacement à promouvoir les droits de la personne.

Au cours de 1981, la section a concentré ses efforts sur l'élaboration de programmes éducatifs spéciaux destinés à aider les syndicats et les organismes non gouvernementaux à promouvoir l'égalité.

La section a donc fait porter ses efforts sur quatre activités importantes:

- La coopération avec certains syndicats en vue de cerner les problèmes inhérents aux droits de la personne dans le milieu de travail, d'élaborer, à l'intention des membres, des programmes d'éducation sur les droits de la personne et de promouvoir ceux-ci par l'intermédiaire de la convention collective.

- La recherche, auprès du public, d'information sur les questions des droits de la personne en vue d'aider la Commission à formuler des politiques et établir des priorités. En plus des contacts qu'elle continue d'entretenir avec les organismes non gouvernementaux et les dirigeants communautaires, la section de la Coopération a coordonné les réunions participatives de la Commission qui ont eu lieu à Hull, Vancouver et Québec.

- La coordination des colloques qui ont eu lieu à Vancouver, Halifax, Moncton, Montréal, Regina et Saskatoon, pour appuyer l'Année internationale des personnes handicapées. Les colloques ont réuni des représentants d'employeurs, de syndicats et d'organisations communautaires pour discuter de leurs rôles par rapport à la promotion de l'emploi des personnes handicapées.

- La réponse à des mémoires présentés par environ 45 individus et représentants syndicaux et de groupes communautaires. Les mémoires portaient sur des questions telles que l'addition du handicap mental, des convictions politiques et de l'orientation sexuelle aux motifs de distinction illicite prévus par la Loi, des dispositions assurant aux personnes handicapées l'accès aux immeubles et aux services; et le banissement des groupes racistes.

Information, éducation et coopération

La Commission canadienne des droits de la personne est un des rares organismes gouvernementaux qui administrent une loi comportant une exigence statutaire relative à l'élaboration et à l'exécution de "programmes de sensibilisation publique touchant" les buts de sa loi (paragraphe 22(1) de la LCDP). Dès lors, la Commission doit jouer un rôle préventif en ce qui a trait à l'égalité des chances d'épanouissement, indépendamment des considérations fondées sur des motifs de distinction illicite.

Ce mandat de la Commission s'exerce auprès de plus de sept cents employeurs et leurs employés, incluant la fonction publique fédérale et tous ses ministères et organismes en plus des différentes sociétés de la Couronne et des compagnies privées, telles que les banques, relevant de la compétence fédérale. La décision du Parlement d'inclure cette fonction dans le mandat de notre Commission semble avoir fait écho aux vœux de la population. Un sondage effectué en 1981 a démontré que 65 pour cent des Canadiens interviewés estimaient plus efficace, pour combattre la discrimination, de sensibiliser le public aux droits de la personne et à leurs effets que d'interdire des actes discriminatoires précis.

La Direction de l'IEC est organisée en vue de remplir les fonctions inhérentes à ce mandat. La section de l'information est responsable du programme national d'information publique destiné à expliquer et promouvoir le rôle de la Commission canadienne des droits de la personne. La section de la Coopération (employeur) est chargée de susciter et de réaliser, de concert avec les employeurs, des programmes d'éducation relatifs aux buts de la Loi. Finalement, la section de la Coopération (syndicats et groupes) est responsable d'un programme de sensibilisation et d'aide auprès des organismes et groupes minoritaires.

En 1981, la Commission a récolté les fruits de ses efforts de sensibilisation déployés pendant les trois premières années de son existence. Les buts de la Commission sont mieux connus des organismes qui maintenant viennent d'eux-mêmes frapper à notre porte afin d'obtenir de l'aide en vue de mettre sur pied des programmes de sensibilisation adaptés à chacun d'entre eux. Ces demandes d'aide ont augmenté à un point tel que notre Direction se voit dans l'obligation d'augmenter ses ressources humaines pour satisfaire aux demandes des employeurs.

Au cours de l'année, la Commission a continué de consulter les Canadiens par le biais de réunions publiques organisées dans différentes villes. De plus, la Commission a encouragé les individus et les groupes à présenter des mémoires. Finalement, en cette Année internationale des personnes handicapées, nous avons organisé de nombreuses séances d'information pour aider les employeurs, les syndicats et les groupes communautaires à améliorer les chances d'emploi pour les personnes handicapées.

Les principales activités de la Direction au cours de 1981 sont décrites aux rubriques respectives de nos trois sections.

Services d'information

La section des Services d'information offre une gamme complète de services dans le domaine des affaires publiques pour appuyer les programmes et objectifs de la Commission. En vertu de la Loi canadienne de 1977 sur les droits de la personne (LCDP), la Commission doit élaborer et exécuter des programmes de sensibilisation publique touchant la présente loi et le rôle et les activités que celle-ci lui confère. Les activités de la section regroupent les domaines suivants: le counselling en affaires publiques, les études de marché, la publicité, les relations avec les media et leur surveillance, les événements spéciaux, la production et la gestion de publications, l'élaboration de programmes audio-visuels, la rédaction de discours et l'organisation d'expositions.

Au cours de l'année, les Services d'information se sont efforcés d'augmenter leur aide aux media et aux six bureaux régionaux de la Commission. Au nombre de leurs travaux importants figurent une étude sur les media au Québec, un service hebdomadaire de surveillance interne des media, un guide des media et des listes des media locaux destinées aux directeurs régionaux de même que la distribution des décisions et des sommaires des décisions de la Commission aux media, aux députés, aux sénateurs, aux organismes des droits de la personne et à divers auditoires cibles.

La section a aussi assuré des services de relation avec les media et des services de publicité à l'occasion de l'ouverture à Edmonton, en avril, du Bureau régional de l'Alberta et des Territoires du

Région de l'Ouest (Vancouver)

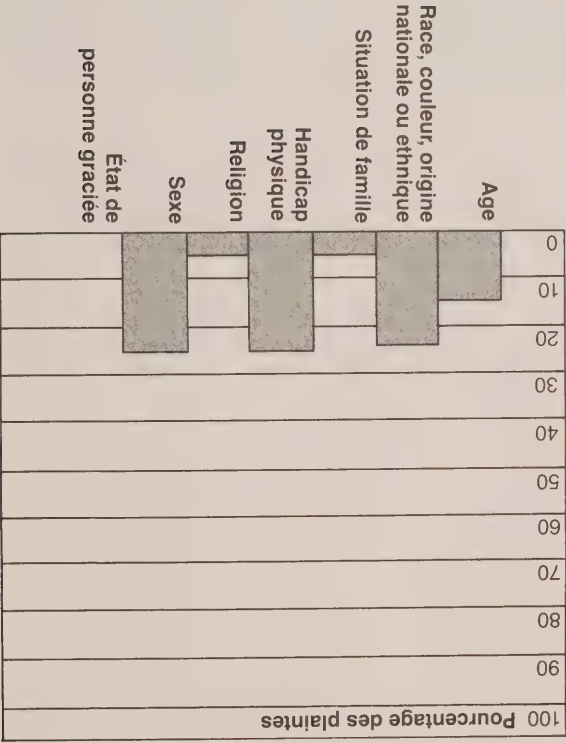
En 1981, le bureau régional de l'Ouest a entrepris un certain nombre de travaux d'information, d'éducation et de liaison communautaire.

Dans le cadre du mandat de la Commission qui prévoit la collaboration avec les commissions provinciales des droits de la personne, un agent des droits de la personne a présidé le projet d'éducation de 1981 de la Commission des droits de la personne de la Colombie-Britannique. Ce projet consistait en la préparation d'un document sur l'emploi de groupes protégés contre la discrimination par le Code des droits de la personne de la C.-B. qui a été présentée au cours d'une conférence éducative organisée par la Commission.

Un agent des droits de la personne a accompagné le directeur régional de la Direction des droits de la personne (Ministère du Travail de la C.-B.) aux colloques tenus à six centres d'Emploi Canada en Colombie-Britannique. Les colloques avaient pour objet d'expliquer à 180 employés les dispositions des lois tant fédérale que provinciales sur les droits de la personne.

Le bureau a envoyé de la documentation à 125 maires et dirigeants municipaux en Colombie-Britannique et au Yukon et à plus de 250 bibliothèques scolaires aux niveaux élémentaire et secondaire.

Au nombre des efforts qu'elle a déployés au cours de la décennie des Nations Unies pour la lutte contre le racisme et en raison de ses préoccupations relativement aux incidents à caractère racial survenus dans la région de Vancouver, la Commission a parrainé une tribune publique qui a eu lieu au Robson Media Centre et qui a porté sur la lutte contre le racisme et les solutions qui soffrent à notre village planétaire ("Fighting Racism — Solutions for Our Global Village"). Un jury formé de plusieurs chefs communautaires et du président de la CCDF a débattu problèmes et solutions et répondu aux questions de l'auditoire. Quatre réunions "satellites" avaient lieu en même temps à Coquitlam, Vancouver Nord, Surrey et Richmond.



Un colloque parrainé par la CCDF, sur l'emploi des handicapés physiques, a eu lieu à Vancouver. Soixante représentants d'employeurs, de syndicats et d'organismes intéressés aux handicapés y assistaient.

Le personnel a aussi répondu à 2,549 demandes de renseignements, instruit 88 plaintes, dont 36 ont été présentées à la Commission, assisté ou participé à 120 conférences, colloques et ateliers et accordé 30 interviews aux représentants des média. Les contacts avec le grand public ont augmenté de 50 pour cent par rapport à 1980 pour passer à 3,000.

Région de l'Alberta et des Territoires du Nord-Ouest (Edmonton)

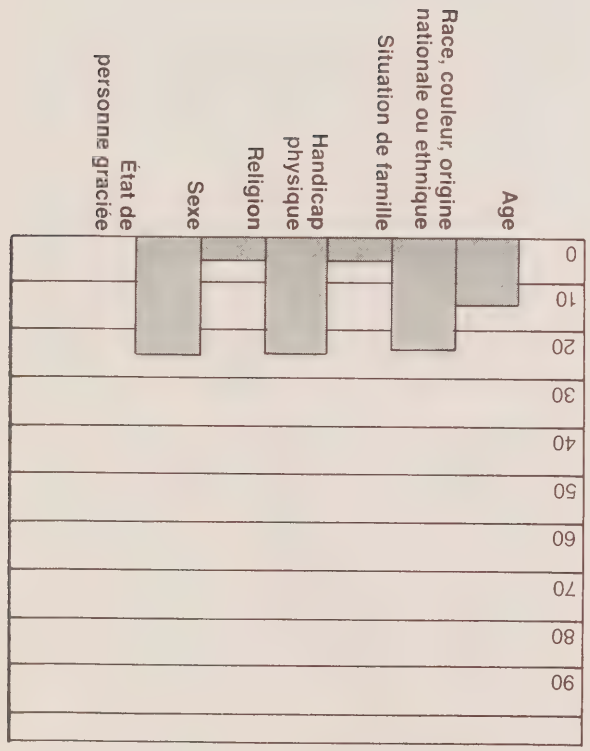
La Commission a officiellement ouvert son sixième bureau régional le 27 avril 1981. Le bureau d'Edmonton dessert l'Alberta et les Territoires du Nord-Ouest. Des représentants d'employeurs, de groupes communautaires, de syndicats et de ministères du gouvernement fédéral, invités à l'ouverture, ont été accueillis par le président, Gordon Fairweather, et le commissaire Dorothy Richardson. Le reportage considérable assuré par les media, allié à une campagne publicitaire qui a précédé l'événement, a aidé à sensibiliser le public à l'existence de ce nouveau bureau.

Cinq années-personnes ont été affectées à la région: deux agents des droits de la personne, deux employés de soutien administratif et un directeur régional. Tous les postes sont maintenant dotés.

Depuis avril 1981, le bureau a reçu 610 demandes de renseignements et 27 plaintes. De plus, 14 plaintes y ont été renvoyées en provenance du bureau régional de l'Ouest, portant ainsi le total à 41. En décembre 1981, le bureau avait instruit 20 cas.

Le nouveau bureau s'était fixé comme objectif prioritaire l'établissement et le maintien de contacts avec d'autres organismes oeuvrant dans un domaine connexe, comme la Commission des droits de la personne de l'Alberta, le Secrétariat d'Etat et le Centre (local) de l'emploi et de l'immigration du Canada.

Le personnel du bureau a assisté à quelque 70 réunions ou conférences ou en a assuré la direction. Les demandes de renseignements ont augmenté depuis six mois, fait attribuable en partie à la préparation du manuel des renvois. La liste d'envois s'est également allongée. Les employeurs ont manifesté le désir d'avoir d'autres ateliers dans des domaines particuliers, ce qui augmentera la charge de travail du bureau en matière d'information, d'éducation et de coopération.



Région de l'Ontario (Toronto)

Le bureau régional de l'Ontario à Toronto a répondu à quelque 6,135 demandes de renseignements au cours de l'année, a instruit 116 plaintes et a présenté 29 cas à la Commission. Nombre de plaintes ont été régies grâce à l'intervention informelle du personnel du bureau régional. Des ressources additionnelles ont permis au bureau de faire face au nombre accru de demandes émanant du public.

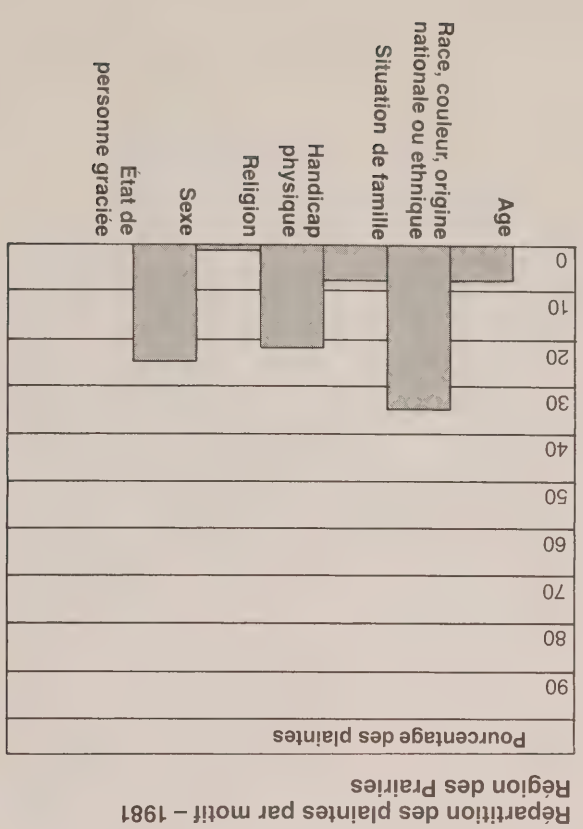
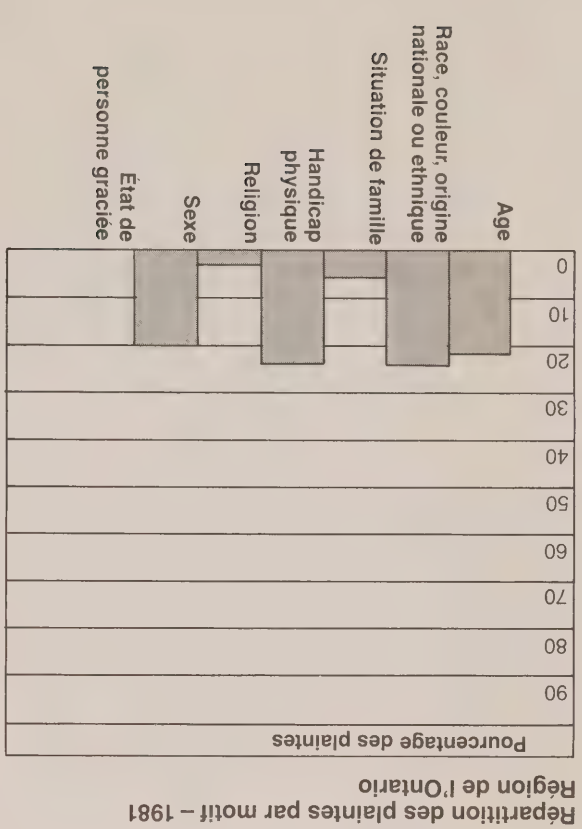
De plus, le personnel du bureau régional de l'Ontario est allé visiter d'autres communautés du sud de l'Ontario, il a participé à des émissions radiophoniques de ligne ouverte et a rencontré le public.

Le personnel a visité la réserve indienne de l'île Walpole et y a rencontré le personnel et les membres de la bande pour discuter de la Commission et de la Loi.

Région des Prairies (Winnipeg)

En 1981, le bureau régional des Prairies (Winnipeg) a instruit 177 plaintes, dont 131 ont été présentées à la Commission. Le bureau a répondu à 2,082 demandes de renseignements du public et a assisté à des conférences sur les droits des autochtones, des handicapés physiques et de la femme.

Le personnel du bureau régional a dirigé des colloques et des séances éducatives auprès de groupes communautaires et d'employeurs pour les sensibiliser davantage à la Loi canadienne sur les droits de la personne et ses dispositions. Le bureau des Prairies continue de collaborer avec les autres bureaux de la Commission canadienne des droits de la personne, les commissions provinciales des droits de la personne, les groupes communautaires et les syndicats. Le personnel a aussi aidé des individus ayant diverses préoccupations.



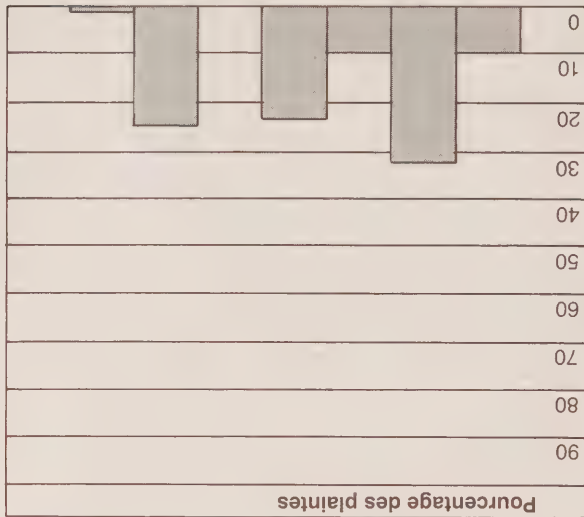
Rapports des directeurs régionaux

Région de l'Atlantique (Halifax)

En 1981, le nombre moyen de renseignements demandés et reçus a connu une hausse d'environ 50 pour cent par rapport à l'année précédente pour établir en moyenne à 146 par mois. Un total de 59 plaintes formelles ont été instruites et rapportées à la Commission, une augmentation de 65 pour cent par rapport à 1980. Le personnel a eu recours à des "bons offices" pour régler 24 autres plaintes et en a traité deux autres de façon informelle.

Le personnel a assisté à 65 ateliers, colloques et conférences partout dans la région ou en a assuré la direction. Il a été interviewé au cours de quinze émissions radiophoniques ou télévisées et il a prononcé douze discours importants. Le programme d'action positive de la région de l'Atlantique a mis l'accent sur le handicap physique en informant les employeurs de leurs obligations, prévues dans la Loi, et en participant à des séances de formation avec un certain nombre de syndicats. Il a lancé des campagnes de sensibilisation publique à Goose Bay (Labrador), Bathurst (Nouveau-Brunswick) et Sydney (Nouvelle-Ecosse).

Répartition des plaintes par motif – 1981



Région du Québec (Montréal)

Avec un personnel maintenant complet, le bureau de Montréal a porté une attention spéciale à l'instruction des plaintes. Entre janvier et décembre, le personnel a traité 3,472 demandes de renseignements, a instruit 105 plaintes et a soumis 53 rapports à la Commission pour décision.

Le personnel du bureau a participé à l'enquête nationale portant sur l'examen à l'échelle nationale de certains des services relatifs à l'emploi de la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada (CEIC), et a intensifié ses contacts avec les principaux mis en cause.

Le bureau régional a maintenu ses liens avec la collectivité et a tenu plusieurs séances d'information au profit d'institutions des secteurs privé et public pour faire connaître les activités de la CCDF.

Répartition des plaintes par motif – 1981

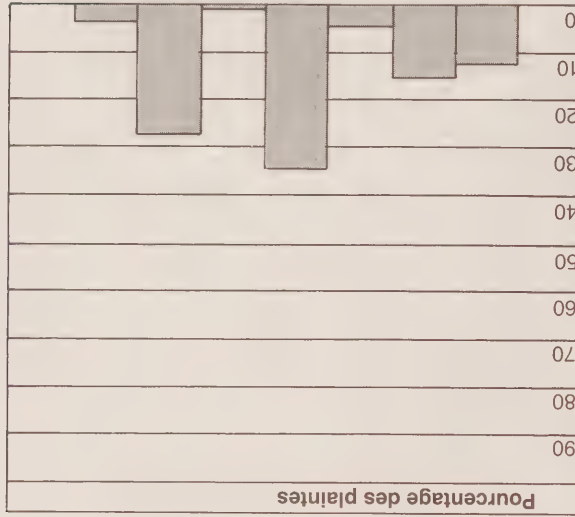


Tableau 3
Mortis invoqués et articles de la Loi canadienne sur les droits de la personne cités dans les plaintes acceptées en 1981

Age	7	37	2	9	20	75	11%
Art. 05 Retus de biens, de services, d'installations ou d'hébergement							
Art. 06 Locaux commerciaux ou logements résidentiels							
Art. 07 Emploi							
Art. 08 Demandes d'emploi, publicité							
Art. 09 Association d'employés							
Art. 10 Lignes de conduite discriminatoires ou ententes							
Art.11 Parité salariale pour fonctions équivalentes							
Art. 12 Avis discriminatoires							
Art. 45 Intimidation							
Total des citations							
Age	7	37	2	9	20	75	11%
Race, couleur, origine nationale ou ethnique		90		2	29	147	22%
Situation de famille	13	2	2		12	51	8%
Handicap physique	2	103	2	2	64	173	26%
Religion	3	10	1		1	15	2%
Sexe	39	1	4		50	199	30%
État de personne gracée							
Autres							
Total des citations	90	3	12	13	176	661	100%

Nota: Le tableau ci-dessus présente une répartition du nombre de fois où chacun des neuf motifs de distinction illicite et chacun des actes discriminatoires énumérés dans la Loi canadienne sur les droits de la personne a été cité dans les plaintes déposées au cours de l'année civile 1981. Beaucoup de plaignants citent plus d'un motif et plus d'un acte discriminatoire dans leur plainte. Chaque citation a été indiquée ici. Par conséquent, ces données se rapportent non pas au nombre de plaintes, mais au nombre de citations des différents motifs et actes.

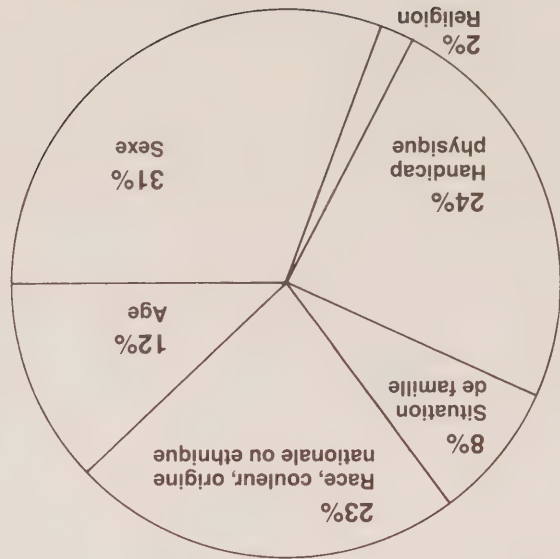


Tableau 2 Répartition des plaintes par motif – 1981

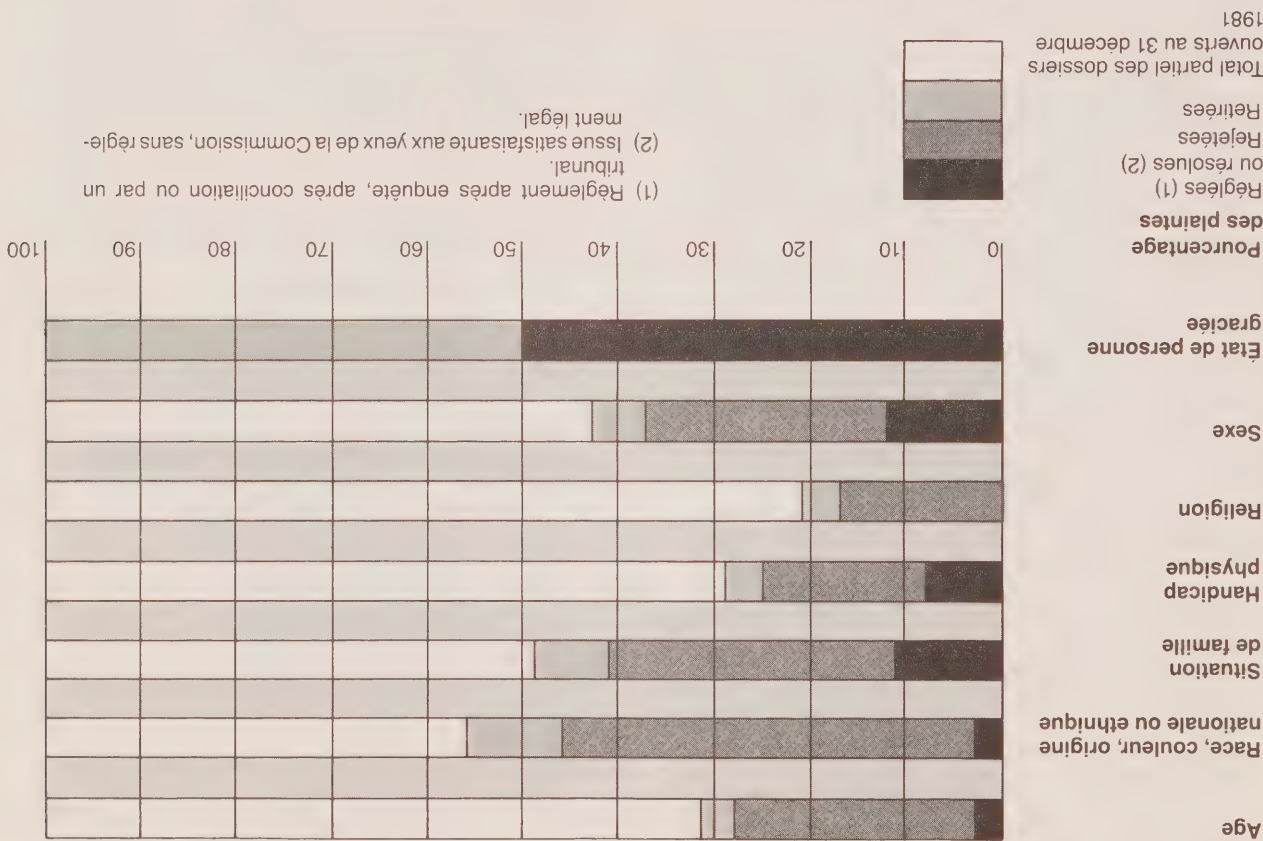


Tableau 1 Répartition des plaintes par motif – 1981

Nota: Les plaignants citent souvent plus d'un motif dans leurs plaintes. Dans les données présentées aux tableaux 1 et 2, un seul motif par plainte a été indiqué. Le chiffre total des plaintes, soit 988, représente donc le nombre réel des plaintes dont la Commission a eu à s'occuper en 1981. Il comprend les cas reportés de 1980 et tous les dossiers de plaintes ouverts en 1981.

L'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne statue sur le concept de l'égalité de rémunération pour des fonctions équivalentes. Selon cet article, les employeurs doivent verser des salaires égaux aux hommes et aux femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes. Cette disposition va à l'encontre des lois provinciales (à l'exception du Québec) qui obligent les employeurs à verser des salaires égaux aux employés seulement lorsqu'ils accomplissent un travail identique ou presque.

Ce règlement s'est effectué par voie de négociation collective. La Commission a fait valoir les mesures à prendre pour supprimer la discrimination dans l'établissement des salaires et les parties ont négocié une convention collective qui a tenu compte de ces exigences.

Une autre plainte a été déposée en 1979 par l'Alliance de la Fonction publique du Canada au nom d'environ 3,000 membres du groupe des Services divers. Le groupe fournit des services de messagerie, d'entreposage, de ravitaillement et de blanchisserie au gouvernement fédéral. Il est divisé en sept sous-groupes, trois à prédominance féminine et quatre à prédominance masculine. Comme une seule norme de classification sert à évaluer les emplois compris dans tous les sous-groupes, l'employeur considère que tous les emplois d'un même niveau sont d'égale valeur. Cependant, chacun des sept sous-groupes a son propre taux de rémunération, celui des sous-

Après de longues discussions, l'employeur a proposé une méthode de règlement de la plainte. La Commission a rejeté la proposition et a constitué un tribunal des droits de la personne chargé d'entendre l'affaire. Ce tribunal a consenti à ajourner l'audience à la demande des deux parties qui vont tenter d'arriver à un règlement acceptable pour elles-mêmes et pour la Commission.

La plainte sera vraisemblablement réglée à la satisfaction de tous au début de 1982.

Dans un rapport précédent, la Commission a exprimé l'espoir que l'application du principe de parité salariale se fasse de bon gré. Nous sommes au courant de seulement quatre règlements effectués volontairement en 1981 : trois dans le secteur public et un dans le secteur privé. Deux ont découlé directement du règlement, en 1980, de la plainte déposée par le groupe de la bibliothéconomie. Le règlement survenu dans le secteur privé s'est effectué par voie de négociation collective.

La Commission encourage la négociation collective comme moyen d'atteindre la parité salariale et exhorte employeurs et syndicats à considérer sérieusement la question dans leurs négociations. L'absence de bonne volonté par rapport aux dispositions de l'article 11.

L'une des plaintes régionales concernait un certain nombre de femmes proposées à l'entretien des édifices qui exécutaient effectivement des fonctions équivalentes à celles du personnel majoritairement masculin du même groupe, tout en recevant de six à dix dollars de moins par jour que les hommes. Pour résoudre cette plainte, on a établi une seule échelle pour les deux groupes et des taux de rémunération liés à l'ancienneté.

Au cours de 1981, deux plaintes concernant la parité salariale ont été réglées, une a été rejetée et vingt et une ne sont pas encore résolues. Le nombre élevé de plaintes non résolues est dû à leur complexité et aux ressources limitées de la Commission.

La comparaison d'emplois dissimilables est essentielle à la suppression de la discrimination salariale pratiquée à l'endroit de certains employés (habituellement des femmes) coïncés dans des ghettos professionnels. Puisque les lois pertinentes ne permettent pas de comparer des postes, elles ne peuvent identifier suffisamment bien pour corriger les préjugés inhérents à l'établissement des salaires dans ces ghettos. Des lois sur la parité salariale ne peuvent à elles seules supprimer ces situations. Il faut absolument faire valoir aussi le concept de l'égalité des chances pour parvenir à ce qu'un organisme traite tous ses employés équitablement.

Le conseiller renseigne les employeurs sur la politique d'emploi et sur la mise sur pied de programmes spéciaux pour les handicapés. Il aide à déterminer et corriger les systèmes d'emploi qui défavorisent les handicapés ou d'autres personnes touchées par certaines exigences matérielles.

Pour des motifs d'ordre budgétaire, la Commission n'a pu faire d'autres études générales des politiques et pratiques des employeurs. Toutefois, elle avait entrepris en 1979-1980, à l'échelle nationale, une étude des services d'emploi offerts par la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (CEIC); cette étude en est maintenant à sa dernière étape.

Au cours de 1981, un plus grand nombre de coordonnateurs de l'égalité des chances au sein du gouvernement se sont adressés au service pour obtenir des conseils et de l'aide concernant la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des programmes.

En particulier, des employeurs du secteur privé et des ministères et organismes du gouvernement ont demandé des conseils au sujet des systèmes d'embauchage et de collecte de renseignements. Les employeurs s'inquiètent de la façon dont les méthodes de recrutement, les formulaires de demande d'emploi, la sélection, les entrevues, les normes de sélection, les tests et les pratiques de placement nuisent aux possibilités d'emploi des minorités identifiables, des autochtones, des femmes, des handicapés, des jeunes et des travailleurs plus âgés. La détermination et la correction des politiques et pratiques se poursuivent au moyen de mesures prises volontairement par les employeurs et du redressement des plaintes individuelles de discrimination.

Une importance accrue a été accordée à la collecte de renseignements visant à identifier les groupes cibles. Le service a renseigné plusieurs employeurs sur les objectifs, les mécanismes, la protection et l'utilisation de ces renseignements, soit en vue de l'établissement de répertoires de candidats/employés, soit pour des sondages, des études, des travaux de recherche ou la conception et l'évaluation de programmes spéciaux.

En outre, plus de mis en cause ont invoqué l'article 15 (qui permet l'adoption de programmes "d'action positive") comme défense contre des plaintes de discrimination. Il a donc fallu éclaircir d'avantage les dispositions de cet article relatives aux arrangements et aux programmes spéciaux. Un petit nombre de plaintes ont été déposées au sujet du statut "non discriminatoire" de certaines activités ou de certains programmes mis en œuvre par des employeurs et des organismes qui offrent des services au public.

Au milieu de 1981, le service a terminé la dernière évaluation du programme-pilote de Service correctionnel Canada visant à permettre à des femmes d'avoir accès à des postes d'agent du service correctionnel dans des établissements pour détenus masculins. Le service a présenté son rapport au Commissaire de Service correctionnel Canada en décembre.

Au printemps de 1981, le service a amorcé des consultations avec la Commission de la Fonction publique du Canada et le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien au sujet du "décret d'exclusion" qu'ils avaient demandé au gouverneur en conseil aux termes de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. Le décret autorisera le recrutement, la sélection et la nomination d'autochtones à certains postes au cours d'une période de cinq ans.

Après une conciliation infructueuse, la Commission a constitué, en juillet 1981, un tribunal chargé d'examiner une plainte déposée par le groupement féminin Action Travail des Femmes de Montréal et portant que le Canadien National limitait les possibilités d'emploi des femmes dans certains métiers. La Commission tente d'amener le CN à mettre sur pied un programme spécial d'emploi aux termes de l'article 15. Les audiences du tribunal se poursuivront en 1982.

La Commission se tient en rapport avec les bureaux national et régionaux de la Division de l'action positive de la CEIC afin de garantir une collaboration entre les organismes gouvernementaux responsables de la politique d'action positive. En outre, elle participe aux travaux du "Groupe fédéral-provincial de travail chargé de l'action positive" mis sur pied en juin 1981 par les ministres responsables des droits de la personne.

Direction générale des plaintes et de la mise en œuvre

Rapport du directeur

La Direction générale des plaintes et de la mise en œuvre est chargée d'enquêter sur les allégations de discrimination qui sont portées devant la Commission et d'essayer d'en arriver à une entente. De plus, la Direction joue un rôle préventif en offrant aux employeurs, qui relèvent de la compétence de la Commission, les services de conseillers pouvant les aider à s'assurer que les systèmes et pratiques en usage dans leurs entreprises répondent aux exigences de la Loi.

Au cours de 1981, quelque 23,200 demandes de renseignements ont été reçues par la Commission, soit au siège social, soit à ses bureaux régionaux. La majorité des ces demandes (65 pour cent) avaient trait à de l'information générale, alors que 29 pour cent ont été référées à d'autres instances; 3,4 pour cent ont été réglées au stade de la pré-enquête, tandis que 2,6 pour cent ont donné lieu à des enquêtes formelles. La Commission a accepté 479 plaintes officielles au cours de la dernière année.

Depuis le début de ses opérations en mars 1978, la Commission a reçu 1,500 plaintes officielles; elle a fermé 919 dossiers et a donc 581 dossiers actifs soit en cours d'enquête, de conciliation ou devant des tribunaux. Les renseignements accumulés depuis 1978 sont maintenant traités par ordinateur et un système de référence permet l'accès rapide à tous les dossiers actifs et à ceux gardés en archives et sur microfiches. En outre, un suivi sur les règlements de plaintes intervenus est effectué mensuellement. La section des enquêtes et de la conciliation du siège social à Ottawa enquête sur les plaintes déposées dans sa propre région et sur celles dont la Commission a pris l'initiative. Elle s'occupe de la coordination d'enquêtes nationales et de toutes les conciliations. Au cours de 1981, le bureau du siège social a soumis 153 rapports d'enquête à la Commission; de ce nombre, 37 dossiers ont été fermés après conciliation, alors que 12 ont été référés à un tribunal après que la conciliation ait échoué.

Les services de discrimination systémique et de parité salariale de la Direction, mis en place en 1980, offrent l'aide de conseillers au personnel de la Commission et aux employeurs qui désirent s'assurer qu'ils ne contrevennent pas à la Loi. Ces services regroupent des personnes ayant une expérience des systèmes de personnel, de rémunération, de classification et de recrutement, ainsi que dans le domaine des programmes spéciaux ou "d'action positive".

Service de discrimination systémique

La création cette année d'un service de discrimination systémique, composé de trois personnes, fait suite à une augmentation considérable du nombre d'employeurs importants et de ministères gouvernementaux qui demandent de l'aide et des conseils à la Commission au moment où ils révisent leurs politiques, pratiques et procédures d'emploi pour se conformer à la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Le service a établi des rapports permanents de consultation avec 14 employeurs réglementés par le gouvernement fédéral, dont six employeurs du secteur privé et huit organismes ou ministères gouvernementaux. Il est en train d'établir des relations de travail avec sept autres. Son personnel prévoit un accroissement des activités dans ce domaine, à mesure que les employeurs deviennent davantage conscients de l'utilité de cerner les obstacles à l'égalité des chances. Le nombre accru et la répétition de plaintes de discrimination, particulièrement en ce qui a trait aux politiques et pratiques d'emploi, ont incité un grand nombre d'organismes à prendre des mesures "systémiques".

En 1981, la Commission a émis une ordonnance sur les exigences professionnelles normales en vertu de l'article 22 de la Loi. La Commission et tous les tribunaux sont liés par cette ordonnance. La Commission a également publié des critères administratifs pour expliquer sur quoi elle se fondera pour déterminer si une exigence professionnelle, qui touche les individus souffrant de restrictions physiques, est normale.

Le service a affecté un conseiller à plein temps à cette tâche, afin de garantir le perfectionnement continu des critères sur le handicap physique et leur application uniforme au cours de l'instruction, de l'évaluation et du règlement des plaintes. De toutes les plaintes déposées devant la Commission en 1981, 24 pour cent avaient trait à des handicaps physiques.

Démarches auprès du gouvernement

Comité mixte permanent du Sénat et de la Chambre des communes chargé des règlements et autres textes réglementaires

Le 18 juin 1981, le président de la Commission a témoigné devant le Comité pour répondre à une plainte déposée par W. Paul McGlossan et William M. Mercer Limited, portant que le Règlement sur l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne aux régimes de prestations, dans la mesure où il s'applique aux régimes "à prestations indéterminées", est incompatible avec le paragraphe 11(6) de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Paul McGlossan et les représentants de William M. Mercer Limited ont allégué que le paragraphe 7a) contenait aux dispositions de la Loi concernant l'égalité de rémunération. Ce paragraphe permet aux employeurs de contribuer différents montants à des régimes de pension ou d'assurance, lorsque la différence est fondée sur des statistiques actuariales d'âge ou de sexe, afin d'assurer à tous les employés des prestations égales.

En vertu d'un régime "à prestations indéterminées", les contributions achètent à l'employé qui prendra sa retraite une pension qui lui assure des prestations régulières. Le montant de celles-ci varie selon l'espérance de vie de l'employé.

Le président a expliqué que les dispositions de la Loi qui interdisent la discrimination dans l'emploi fondée sur le sexe et l'âge s'appliquent également aux régimes de pension et de retraite liés à l'emploi. La Commission soutient que des prestations périodiques inégales provenant d'un régime de pension (par exemple, des prestations mensuelles plus élevées pour les hommes) sont contraires à la Loi. Le Règlement sur l'application de la Loi aux régimes de prestations périodiques égales en vertu des régimes "à prestations indéterminées" et ne va pas à l'encontre du paragraphe 11(6).

Dans un article paru en juillet 1981 dans le *Mercer Actuarial Bulletin*, il est mentionné, à tort, que le Comité mixte permanent avait jugé que la Commission n'avait pas le pouvoir qu'elle prétendait avoir lorsqu'elle a rendu public, en 1980, le Règlement sur l'application de la Loi aux régimes de pension. En fait, le Comité, après avoir entendu les témoignages et reçu deux opinions juridiques contradictoires, a conclu qu'il ne pouvait pas faire rapport aux deux Chambres car le problème avait trait à l'interprétation de la Loi parallèlement à celle du Règlement, et non au Règlement lui-même.

Règlements, ordonnances et critères

Modification des Ordonnances sur l'égalité de rémunération TR-82-2

En 1981, la Commission canadienne des droits de la personne a modifié les *Ordonnances sur l'égalité de rémunération* qu'elle a émises la première fois en septembre 1978. Ces ordonnances énumèrent les

facteurs raisonnables sur lesquels peuvent se fonder les employeurs pour justifier une disparité salariale

entre des hommes et des femmes qui exécutent des fonctions équivalentes. Elles comptent sept facteurs

en 1978 : la rémunération fondée sur le rendement, la surévaluation des postes (lorsque le poste est

déclassé et que le salaire de l'employé est bloqué temporairement), l'affectation temporaire comportant

des tâches allégées, la rétrogradation dans certains cas (par exemple, lorsque les problèmes de santé

d'un employé nécessitent sa réaffectation), la réduction graduelle du salaire en raison d'un

rendement insuffisant, l'ancienneté et, finalement, l'affectation temporaire à des fins de formation. La

modification ajoute deux nouveaux facteurs : la modification des tâches et la pénurie de main-

d'œuvre. Un élément important vient se greffer à ces nouveaux

facteurs. Pour ne pas être jugé coupable de discrimination, l'employeur devra non seulement

prouver qu'il y a eu modification des tâches ou qu'il y a une pénurie de main-d'œuvre, mais aussi que

d'autres employés, du même sexe que le groupe le mieux payé, reçoivent eux aussi un salaire inférieur

pour des fonctions équivalentes.

Ordonnance sur les exigences professionnelles normales TR-82-3

Cette ordonnance décrit la façon dont l'alinéa 14a) de la Loi canadienne sur les droits de la personne s'applique aux modalités d'emploi. En vertu de la Loi, un employeur peut refuser une chance d'emploi à une personne en se fondant sur les exigences professionnelles normales. La façon dont la Commission interprète l'expression "exigences professionnelles normales" est décrite dans cette

ordonnance, qui est fondée sur trois éléments principaux : les tâches essentielles, l'aptitude individuelle et les adaptations raisonnables. Les exigences du travail ne peuvent être établies qu'à partir des tâches essentielles à accomplir, et non des façons traditionnelles de faire les choses qui peuvent s'avérer impossibles pour certaines personnes, par exemple les handicapés physiques. Les employeurs ne peuvent pas non plus refuser de prendre en considération des catégories entières de personnes pour un emploi. Chaque candidat doit être évalué individuellement, en fonction de ce qu'il peut réellement faire. Les adaptations raisonnables peuvent signifier, par exemple, que l'on procède à des changements dans les postes de travail pour permettre à des employés membres de groupes religieux minoritaires de célébrer leurs fêtes religieuses. Les employeurs peuvent invoquer une contrainte excessive, soit en termes de coûts, soit en termes d'inconvénients pour leur entreprise, pour soutenir qu'une adaptation ne serait pas raisonnable.

Règlement concernant l'instruction des plaintes provenant de Douanes et Accise

En 1980, le ministre du Revenu national, l'honorable William Rompkey, et le président de la Commission canadienne des droits de la personne, Gordon Fairweather, ont signé une entente semblable à celle qu'avait conclue, en 1979, l'honorable Ronald Atkey, alors ministre de l'Emploi et de l'Immigration, et Gordon Fairweather. Par cette nouvelle entente, le ministre du Revenu national s'engage à ne pas soutenir que l'administration du secteur Douanes et Accise de son ministère échappe à la compétence de la Commission. De son côté, celle-ci s'engage à adopter un règlement concernant les enquêtes relatives aux plaintes portées par Douanes et Accise. Le règlement est en voie de rédaction et devrait être adopté tôt en 1982. Il décrira la procédure que devra suivre la Commission au reçu d'une plainte officielle contre le ministère du Revenu national (Douanes et Accise).

La Cour fédérale

Foreman, Butterill, Wolfman c. VIA Rail Canada

Inc.

La Cour d'appel, dans une décision rendue en décembre 1981, a ordonné que le tribunal tienne de nouvelles audiences concernant les indemnités à verser aux plaignants qui s'étaient vu refuser des emplois dans le wagon restaurant parce qu'ils avaient échoué à l'examen de la vue de VIA Rail. Le tribunal a considéré que les normes d'acuité visuelle ne constituaient pas une exigence professionnelle normale du poste.

La Cour a confirmé la décision du tribunal d'appel selon laquelle des indemnités devaient être versées et a ordonné la nouvelle audition pour permettre à VIA Rail de soumettre d'autres preuves concernant les montants.

La Cour a rejeté le plaider de VIA Rail selon lequel les plaignants devraient prouver qu'ils peuvent passer les examens de la vue moins difficiles que le tribunal a ordonné à VIA Rail d'utiliser.

Cooligan et autres c. British American Bank Note Co. Ltd.

La Commission a interjeté appel devant la Cour d'appel fédérale d'une décision rendue en mars 1980 par un tribunal voulant que celui-ci ne soit pas habilité à instruire la plainte parce que la compagnie ne relève pas de la compétence fédérale.

Les plaignantes, plusieurs femmes qui inspectent les plaques d'impression en acier qui servent à imprimer l'argent en papier, alléguaient qu'elles recevaient un salaire inférieur à celui de leurs collègues masculins pour l'exécution de fonctions équivalentes.

Arnison c. Administration de pilotage du

Pacifique

Le 3 février 1981, la Cour suprême du Canada refusait à la Commission la permission d'interjeter appel d'une décision d'une instance inférieure statuant que l'Administration de pilotage du Pacifique n'avait pas agi de façon discriminatoire à l'égard de Kenneth Arnison.

La Commission a demandé l'exécution de la sentence quand la propagande a repris.

Trimmer c. Air India

La Commission a rejeté la plainte de Douglas Trimmer, anciennement gérant régional des ventes pour Air India à Toronto, alléguant que son employeur l'avait congédié en raison de sa race et de son origine ethnique. Le plaignant a demandé à la Cour d'appel fédérale d'inflirmer la décision de la Commission. Le 18 décembre, la Cour a renvoyé l'affaire à la Commission pour qu'elle détermine si Air India relève de sa compétence et elle a adjugé les dépens en faveur de Trimmer.

En juillet 1981, la Cour suprême du Canada a refusé aux mis en cause la permission d'interjeter appel de la sentence d'emprisonnement d'un an prononcée contre Taylor et de l'amende de \$5,000 imposée au parti pour avoir fait de la propagande haineuse par téléphone. Taylor purge actuellement sa peine.

Une décision rendue par un tribunal en 1979 ordonnait la cessation de la propagande haineuse. Lorsque celle-ci a persisté, la Commission a proposé et obtenu que les mis en cause soient trouvés coupables d'outrage au tribunal, mais, advenant la cessation des messages, que les sentences soient suspendues.

Personne c. John Ross Taylor et le Western Guard Party

Commission canadienne des droits de la

Arnison s'était plaint à la Commission que la suppression de son nom de la liste d'admissibilité de l'Administration aux postes de pilotes maritimes, parce qu'il avait atteint 50 ans, constituait un acte discriminatoire fondé sur l'âge. La Commission et un tribunal ont tous deux jugé la plainte fondée dans une décision qui a été inflirmée par la suite par la Cour d'appel fédérale.

Action Travail des Femmes (ATF) c. Chemins de

fer nationaux (CN)

Le 7 décembre 1981, un tribunal a commencé l'audition d'une plainte déposée par l'ATF, un groupe de femmes de Montréal, alléguant que la politique d'emploi du CN tend à éloigner les femmes des emplois "non traditionnels". Plusieurs plaintes individuelles ont été réglées en cours de conciliation. Le CN a offert des emplois à toutes les plaignantes et en a dédommagé d'autres pour le salaire perdu. Le tribunal entendra des plaidoyers sur la question de savoir s'il devrait ordonner un programme d'action positive qui admettrait les femmes à exercer des métiers non traditionnels.

Claveau, Labelle c. Air Canada

Un tribunal a été constitué pour examiner une plainte déposée par Denis Claveau et Clément Labelle, alléguant de la discrimination fondée sur un handicap physique. Tous deux se sont vu refuser un emploi comme pilotes parce qu'ils souffraient de maux de dos.

Anderson c. Transports Canada

Aucune date n'a été fixée pour les audiences d'un tribunal établi pour entendre la plainte de James Anderson alléguant que l'Administration du pilotage de l'Atlantique lui a refusé un emploi à titre de pilote (maritime) sous prétexte qu'il avait eu une crise cardiaque.

Marcotte c. Rio Algom Ltd.

La Commission constituera un tribunal pour entendre la plainte de Denise Marcotte alléguant que la méthode suivie par Rio Algom pour fournir l'hébergement aux employés, à titre d'avantage, constitue un acte discriminatoire fondé sur le sexe puisque la majorité des employés qui ne bénéficiaient pas de l'hébergement sont des femmes.

Bigelow c. Air Canada

Un tribunal a commencé, en novembre 1981, l'audition de la plainte déposée par Kevin Bigelow alléguant que le refus d'Air Canada de l'embaucher comme agent de piste parce qu'il souffre de datonisme constitue un acte discriminatoire fondé sur un handicap physique.

Schaeppsmeyer, Dukovitch c. Wardair Canada

Un tribunal a été constitué en novembre 1981 pour entendre les plaintes déposées par Angie Schaeppsmeyer et Senka Dukovitch, agents de bord de Wardair, alléguant que la ligne aérienne avait fait preuve, à leur égard, de discrimination fondée sur un handicap physique lorsqu'elles ont été suspendues parce qu'elles portaient des lunettes.

Agnew c. Ministère de la défense nationale

Un tribunal a été constitué pour instruire la plainte déposée par Douglas Agnew alléguant que le MDN avait fait preuve, à son égard, de discrimination fondée sur un handicap physique. Le ministère a considéré qu'il était inapte au service militaire parce qu'il souffrait de "spondylite ankylosante" (une maladie du dos). La date de l'audience n'a pas encore été établie.

McManus c. Banque nationale du Canada

Dans une décision rendue en mai 1981, un tribunal a jugé fondée la plainte de Marthe Archambault, alléguant de la discrimination fondée sur le sexe de la part d'Eldorado Nucléaire et il a accordé à la plaignante une somme de \$9,500 à titre de compensation pour le salaire perdu et les dommages personnels subis. Archambault et une autre femme avaient été renvoyées d'un camp d'été pour la prospection minière parce que le bruit de fêtes tenues dans leur tente tard dans la nuit (et auxquelles plusieurs hommes assistaient) avait gêné certains membres du personnel. Aucun des hommes n'a été réprimandé ni renvoyé.

Commission canadienne des droits de la

personne c. Bell Canada

En février 1981, un tribunal des droits de la personne a rejeté une plainte déposée par la Commission voulant que Bell Canada ait refusé aux femmes la possibilité de poser leur candidature à des emplois découlant d'un contrat nouvellement passé avec l'Arabie saoudite.

La Commission avait déposé la plainte pendant l'enquête d'une plainte antérieure, rejetée depuis en raison du manque de preuve, selon laquelle les Juifs étaient empêchés de faire des demandes d'emploi.

Le tribunal s'est dit inhabile à instruire la plainte parce que la lettre, dans laquelle la Commission informait Bell Canada de la plainte, ne répondait pas à des exigences de nature technique. Le tribunal n'avait donc pas compétence pour entendre l'affaire.

Cette affaire était la première dont la Commission avait pris l'initiative et des règles plus formelles sont maintenant suivies.

Richards c. Conseil des ports nationaux (CPN)

Le tribunal a rejeté la plainte de George Richards voulant que le Conseil des ports nationaux l'ait congédié après qu'il eut subi une crise cardiaque, ce qui constituait, à son endroit, un acte discriminatoire fondé sur un handicap physique.

Dans sa décision, le tribunal a conclu que le CPN, croyant comprendre que Richards avait l'intention de cesser de travailler et de demander des prestations d'invalidité, avait doté son poste. Bien que, au dire du tribunal, la façon dont le CPN a disposé de l'affaire ait laissé à désirer, la cessation d'emploi n'avait aucun caractère discriminatoire.

Phalen c. Solliciteur général du Canada

Dans une décision rendue en juin 1981, le tribunal a ordonné au Solliciteur général de verser à Rawn Phalen un montant de \$16,736, en compensation du salaire perdu, des dépenses engagées et des dommages subis, pour avoir refusé d'engager ce dernier parce qu'il ne répondait pas aux normes d'acuité visuelle du ministère.

Suite à un accord des parties, dont le tribunal a été saisi, le ministère a convenu que la norme n'était "pas raisonnablement nécessaire" à l'exécution des fonctions du poste. La seule question à trancher était celle de la compensation à accorder à Phalen pour avoir déménagé en C.-B. à la suite de son acceptation conditionnelle du poste d'agent d'unité résidentielle à l'établissement Kent à Agassiz. Le ministère a depuis offert un poste à Phalen et il révisé ses normes d'acuité visuelle.

Pino c. Voyageur Colonial Ltée

En décembre 1980, un tribunal a décrété non discriminatoire la politique de Voyageur Colonial qui consiste à ne pas employer de chauffeurs d'autobus âgés de plus de 40 ans pour les itinéraires interurbains.

Le tribunal qui a entendu la plainte de Joseph Pino a décrété que cette pratique constituait une exigence professionnelle normale du poste parce que les chauffeurs sont affectés à des itinéraires selon leur ancienneté. Les nouveaux chauffeurs sont affectés à des itinéraires moins avantageux et, selon le tribunal, la tolérance au stress qui en résulte diminue avec l'âge. La question portait uniquement sur les nouveaux chauffeurs. Voyageur compte de nombreux chauffeurs âgés de plus de 40 ans, mais ceux-ci ont accumulé une ancienneté suffisante qui leur ouvre droit à des itinéraires moins stressants.

La Commission a retiré l'appel qu'elle avait interjeté devant un tribunal d'appel le 17 juillet 1981.

Dutton c. Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (CEIC)

En janvier 1981, Florence Dutton s'est plainte que les remarques et gestes d'un collègue constituaient du harcèlement sexuel, et donc un acte discriminatoire fondé sur le sexe. La Commission a reconnu que la plainte était fondée et a constitué un tribunal qui commencera l'audition de l'affaire en 1982.

MacGillivray c. Hume's Transport Ltd.
Le tribunal a remis le prononcé du jugement à la suite de l'audition, en juin 1981, de la plainte de Sherry MacGillivray alléguant qu'en refusant de payer les primes d'OHIP à l'égard des femmes mariées, son employeur faisait des distinctions fondées sur le sexe et la situation de famille.

Robichaud c. Brennan/Conseil du Trésor
Le tribunal a terminé l'audition à huis clos de la plainte de harcèlement sexuel portée par Bonnie Robichaud. Une décision n'a toujours pas été rendue.

Tellier-Cohen c. Conseil du Trésor
Loraine Tellier-Cohen s'est plainte à la Commission que la politique du Conseil du Trésor, qui consiste à refuser aux femmes enceintes la permission d'écouler leurs crédits accumulés de congés de maladie ou de vacances pendant le congé de maternité, constitue un acte discriminatoire fondé sur le sexe.

A la suite de l'audience tenue en juillet 1981, le tribunal a remis le prononcé du jugement.

Foucalt c. Chemins de fer nationaux (CN)
Philip Foucalt s'est plaint que le refus du CN de l'employer en raison d'une vieille blessure au dos constitue un acte discriminatoire fondé sur un handicap physique. Dans une décision provisoire, le tribunal a décrété qu'une fois que le plaignant a produit suffisamment de preuves pour établir qu'il existe de prime abord de la discrimination, le fardeau de la preuve est rejeté sur le mis en cause qui doit prouver qu'il n'y a eu aucune discrimination ou qu'il a invoqué une exigence professionnelle normale.

Le tribunal s'est réuni en novembre 1981 pour tenir une audience sur le fond de la plainte et il a remis le prononcé du jugement.

Campbell c. Air Canada
Douglas Campbell, un agent de bord, alléguait que la politique de retraite obligatoire d'Air Canada, qui le forçait à prendre sa retraite à 60 ans, était discriminatoire en raison de l'âge. Le tribunal a rejeté la plainte en octobre 1981, décrétant que la politique constituait une exception prévue au paragraphe 14c) de la Loi qui stipule que: "Ne constituent pas des actes discriminatoires ... le fait de mettre fin à un emploi en appliquant la règle de l'âge de la retraite en vigueur dans le secteur professionnel concerné". Plusieurs lignes aériennes mettent leur équipage à la retraite à l'âge de 65 ans, mais puisque la majorité des agents de bord canadiens prennent leur retraite à 60 ans, le tribunal a décrété que tel était l'âge "normal" de la retraite.

Bain c. Air Canada
Le tribunal a jugé fondée la plainte de Nancy Bain alléguant que les tarifs familiaux d'Air Canada font des distinctions fondées sur la situation de famille, mais a décrété qu'il n'était pas habilité à ordonner une réparation. Le tarif familial offre un escompte aux personnes mariées voyageant ensemble. Bain voyageait avec un ami. La Commission canadienne des droits de la personne a interjeté appel devant la Cour d'appel fédérale demandant que le tribunal ordonne à Air Canada de modifier ses tarifs. Air Canada en appelle de la décision.

Ward c. Les messageries du CN
La Commission a constitué un tribunal chargé d'enquêter sur la plainte portée par Michael Ward voulant que les messageries du CN aient refusé de l'engager comme préposé d'entrepôt parce que sa main droite n'avait aucun doigt. La demande d'emploi de Ward avait été rejetée à la suite d'un examen médical par la compagnie. La question en litige devant les tribunaux est de savoir si Ward a les aptitudes nécessaires pour remplir les fonctions du poste.

Des audiences ont eu lieu en septembre et novembre 1981 et le tribunal a remis le prononcé de son jugement.

Litiges

Tribunaux

La Commission peut constituer un tribunal à toute étape postérieure au dépôt d'une plainte. Elle choisit d'un à trois membres sur une liste établie par le gouverneur en conseil. Une fois constitués, les tribunaux fonctionnent indépendamment de la Commission.

Le tribunal entend les éléments de preuve présentés par le plaignant (habituellement représenté par l'avocat de la Commission), par l'avocat du mis en cause et par les témoins. Le tribunal est entièrement responsable de la procédure et rend la décision au moment qu'il juge opportun.

On peut interjeter appel des décisions rendues par un tribunal composé d'une seule personne, soit devant un tribunal d'appel, soit directement devant la Cour fédérale. Quant aux décisions des tribunaux constitués de deux ou trois personnes, on peut en appeler devant la Cour fédérale.

Les ordonnances du tribunal peuvent devenir des ordonnances de la Cour fédérale, et des sanctions légales peuvent être imposées en cas de non-respect d'une ordonnance.

Les tribunaux suivants ont rendu des décisions ou tenu des audiences en 1981.

Bhinder c. Chemins de fer nationaux du Canada (CN)

Un tribunal des droits de la personne, composé de trois membres, a jugé fondée, dans une décision rendue le 22 septembre 1981, la plainte de Karnalal Bhinder, alléguant discrimination fondée sur la religion. Le plaignant, un Sikh à l'emploi du CN, avait allégué que la compagnie, qui exigeait le port du casque de sécurité par tous les employés dans sa gare de triage de Toronto, avait fait preuve de discrimination à son endroit. La religion des Sikhs exige que les hommes portent le turban, sans autre couvre-chef en-dessous ni au-dessus.

Le tribunal a ordonné au CN de réintégrer le plaignant, de rétablir son ancienneté et de lui verser \$14,500 pour salaire perdu. Le CN interjette appel devant la Cour d'appel fédérale. Le procureur général du Canada participera aux procédures, agissant au nom de Travail Canada à l'appui de la position du CN.

Sumbal c. Chemins de fer nationaux du Canada (CN)

L'addition de la plainte de Pavittar Singh Sumbal, un Sikh, alléguant discrimination en cours d'emploi, fondée sur la religion, a été ajoutée *sine die* en attendant le règlement définitif de l'affaire Bhinder c. CN. (voir ci-dessus)

Milton c. Commission de la Fonction publique (CFP)

En décembre 1981, un tribunal d'appel, composé de trois membres, a confirmé une décision antérieure d'un tribunal qui avait rejeté la plainte d'Edner Milton alléguant que la discrimination raciale avait entraîné son congédiement de la fonction publique.

Aucun des deux tribunaux n'a pu déterminer que le renvoi du professeur de langues, de race noire, découlait d'autre chose que de l'insatisfaction du personnel et des étudiants envers son travail.

Carson et autres c. Air Canada

Un tribunal des droits de la personne a été constitué en juillet 1979 pour examiner plusieurs plaintes alléguant que la politique d'Air Canada qui consiste à ne pas engager de nouveaux pilotes âgés de plus de 30 ans est discriminatoire. De longues audiences ont eu lieu en 1979 et 1980. Une plaidoirie écrite a été présentée en 1981.

Commission canadienne des droits de la

personne c. Canadian Pacific Airlines (CP Air)

La Commission a constitué un tribunal en avril 1979 chargé d'examiner une plainte alléguant que CP Air ne pas engager de préférence les enfants de ses employés pour des emplois d'été. Il a été fait droit aux plaintes pour des motifs de *situation de famille*.

CP Air s'est adressée d'abord à la Cour fédérale, puis à la Cour d'appel, pour obtenir une ordonnance de ne pas statuer, soutenant que le tribunal n'avait pas compétence pour entendre l'affaire. Les deux demandes ont été rejetées et un tribunal commencera les audiences le 12 janvier 1982.

Plaintes relatives à d'autres motifs

Au cours d'une entrevue à Statistique Canada, une femme d'Ottawa s'est fait demander ce qu'elle ferait si on lui demandait de faire du temps supplémentaire un soir où il y aurait une réunion parents-instituteurs ou un concert présenté par les élèves et dans lequel se produiraient ses enfants. Elle s'est plainte que la question était injuste, puisque les candidats sans famille n'avaient pas à répondre à ce genre de question.

L'enquête a démontré que la question normale prévue pour le concours portait sur "l'aide à un ami qui déménage", une question neutre qui s'appliquait à tous. Mais le jury de sélection avait tenté de personnaliser la question et l'avait posée différemment aux divers candidats. La plaignante s'est qualifiée pour l'emploi et son nom a été placé sur une liste d'admissibilité; la note obtenue n'était cependant pas assez haute pour qu'on lui offre le poste immédiatement.

Statistique Canada a convenu de normaliser les questions qui seront posées, à l'avenir, au cours des entrevues pour la dotation des postes. Le ministère a, de plus, écrit une lettre à la plaignante pour lui expliquer ce qui s'était passé à l'entrevue. Depuis, elle a trouvé un meilleur emploi et le poste à Statistique Canada ne l'intéresse plus.

À la suite d'une autre plainte, les annonces de recrutements d'interprètes devant travailler dans les parcs nationaux pour Environnement Canada n'exigeront plus de façon générale que les candidats soient en "bonne forme physique". À la place, les annonces décriront de façon précise les fonctions à remplir, laissant ainsi aux candidats éventuels la décision de présenter ou non une demande d'emploi. Un homme de Fredericton qui s'était plaint de la généralité inutile de l'annonce précédente, a reçu une lettre d'excuses de la part de Parcs Canada.

Une résidente du Manitoba, désireuse d'enseigner outre-mer pour le compte de la Défense nationale, s'est plainte du fait que la demande d'emploi comprend notamment un formulaire destiné à recueillir des données d'ordre personnel pour fins de sécurité. Ce formulaire requiert des détails comme l'âge, le sexe, la situation de famille et l'origine nationale, qui pourraient être utilisés de façon discriminatoire contre les candidats, et qui n'ont aucun rapport avec l'aptitude à enseigner.

Le ministère de la Défense nationale a affirmé, dans une lettre à la CCDF, que les renseignements recueillis à des fins de sécurité ne sont pas communiqués aux comités de sélection chargés de choisir les enseignants les plus compétents en vue de postes dans les écoles de la Défense nationale en Europe. La Commission a décidé que la façon d'utiliser les renseignements ne devrait pas avoir de conséquences discriminatoires et elle a donc rejeté la plainte.

Un homme de Winnipeg, qui possède un permis de conduire, classe 3, du Manitoba, ce qui lui permet de conduire des camions, s'est vu refuser un emploi de chauffeur postulé auprès de la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada, après qu'un examen médical ait révélé qu'il était daltonien. Il occupait précédemment un emploi de chauffeur de camion et a déposé une plainte auprès de la CCDP, alléguant qu'il a fait l'objet de discrimination fondée sur un handicap physique.

La CCDP a jugé sa plainte fondée. L'exigence d'une vision parfaite des couleurs, posée par le CN, n'a pas semblé une exigence professionnelle normale, étant donné que le plaignant avait été jugé capable, en vertu des normes provinciales de la route, de conduire des voitures particulières, des camions, des taxis, des véhicules d'urgence, des ambulances et des poids lourds (de plus de 11,000 kg). Il pouvait distinguer entre le rouge et le vert, même s'il n'a pas réussi les tests du CN.

Après la conciliation, le CN a accepté de verser au plaignant une indemnisation globale de \$1,647, somme qui représente la différence entre ce qu'il aurait gagné si le CN l'avait embauché et le salaire qu'il a gagné en occupant un emploi d'été différent. Il est maintenant retourné à l'université.

Une jeune femme s'est vu offrir un poste d'opératrice de console au réseau avancé de pré-alerte. Après avoir déménagé à Winnipeg où elle devait recevoir sa formation, on l'a informée qu'elle n'obtiendrait pas l'emploi parce qu'elle était épileptique. L'employeur avait pris cette décision surtout pour la propre sécurité de l'employée, puisqu'elle travaillerait dans un endroit isolé et, pendant certains quarts, elle se serait trouvée seule, de nuit, dans une zone contrôlée, pour une période pouvant aller jusqu'à trois heures.

Par contre, son examen médical préalable à l'emploi avait démontré qu'elle était "entièrement qualifiée" et un examen supplémentaire avait confirmé qu'elle était admissible à des postes dans des régions isolées. Elle prend des médicaments et n'a pas fait de crises d'épilepsie depuis quatre ans. Le mis en cause n'a pu prouver que l'éventualité d'une crise d'épilepsie au travail représentait un danger important, soit pour le fonctionnement du réseau avancé de pré-alerte, soit pour la sécurité des compagnons de travail.

Après la conciliation, l'employeur a convenu de verser à la plaignante \$8,000 pour les dépenses liées à son déménagement à Winnipeg, pour sa perte de salaire à partir du moment où son emploi aurait débuté jusqu'à la date où elle a commencé à étudier à l'université (quatre mois), pour l'achat d'articles requis par la compagnie et pour des dommages-intérêts.

La Commission a établi qu'elle n'est pas en mesure d'instruire une plainte de discrimination fondée sur un handicap physique, lorsque le handicap en question est la psychose maniaque dépressive. La Commission a estimé que, indépendamment de savoir si la psychose maniaque dépressive a un fondement physiologique ou non, il est fort peu probable que les cours décident que la psychose maniaque dépressive relève de la définition de handicap physique énoncée dans la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Cette décision n'empêche pas la Commission de s'occuper à l'avenir d'autres plaintes qui pourraient impliquer des formes de maladie ayant des symptômes mentaux. La Commission a demandé que le handicap mental soit inclus dans les motifs de distinction illicite en vertu de la Loi lorsqu'elle sera modifiée par le Parlement.

La CCDF a conclu dans trois cas que l'employeur agissait de façon raisonnable en exigeant que ses employés ne soient pas sujets à des attaques, vu les conditions de travail dangereuses.

Dans un de ces cas, un fantassin des Forces armées reconnu épileptique a continué d'exercer ses fonctions pendant les dix-huit mois qui ont suivi la communication du diagnostic, jusqu'au moment où il est devenu évident qu'il n'y aurait aucun poste de non combattant dans son bataillon. L'employeur a toutefois tenté de lui trouver un autre emploi. L'employé accepte maintenant d'être relevé de ses fonctions.

Une femme épileptique, ancien membre de la réserve navale, s'est vu refuser la possibilité de s'engager à nouveau. La CCDF reconnaît que tous les membres de la réserve doivent être en mesure d'exécuter des missions risquées en mer, et que la plaignante n'était pas suffisamment en mesure de maîtriser ses attaques pour pouvoir effectuer ce genre de missions.

Enfin, un soudeur employé par CP Rail, également épileptique, a perdu son emploi après avoir eu une attaque alors qu'il était au travail. Une enquête a démontré que la nature de son travail, lequel consiste à réparer les rails de chemin de fer empruntés par les convois ferroviaires, fait qu'il est raisonnable d'exiger qu'il ne soit pas sujet à ce genre d'attaques. La compagnie a essayé en vain de lui trouver un autre poste où son handicap physique ne causerait aucun inconvénient.

La femme souffre de maux de dos et de varices. Le ministère l'aide non seulement à obtenir un autre emploi, sans succès jusqu'à présent, mais lui retire aussi environ le quart des tâches qui lui étaient assignées et qui demandaient de soulever des objets, lui fournit un équipement mécanisé et donne des directives afin que les autres employés lui viennent en aide, si nécessaire, pour soulever des objets. Il veille aussi à ce que le travail soit préparé en petits lots faciles à manipuler. Au cours de l'enquête relative à la plainte, le ministère a proposé notamment de placer des tables à certains endroits et de fournir des cales et des butoirs afin qu'elle puisse manoeuvrer plus facilement son chariot dans l'embarasure des portes. La Commission convient que le ministère a fait des adaptations raisonnables pour répondre aux besoins d'une employée handicapée.

Revenu Canada (impôt) a ensuite engagé un lecteur voyant pour son bureau de Toronto et a ouvert les concours d'avancement aux employés aveugles. Des personnes aveugles ont satisfait aux conditions d'avancement à Ottawa, Halifax et Saint-Jean, et on a demandé aux surveillants d'informer les employés aveugles de tous les postes vacants et des programmes spéciaux d'avancement et de perfectionnement. La Commission n'a donc pas pris de décision au sujet de ces plaintes et considère qu'il y a eu redressement dans leur cas.

Une femme qu'on avait refusé d'engager comme serveuse sur un traversier du CN parce qu'elle est épileptique a finalement été inscrite sur la liste d'admissibilité au poste en question. Elle travaillait ailleurs à titre de serveuse et de cuisinière de casse-croûte au moment de sa demande d'emploi. Son dossier médical est tel qu'elle peut facilement occuper un emploi. L'employeur a convenu que le refus de sa demande était fondé sur des normes trop restrictives. L'employeur a également convenu de retirer un formulaire de demande d'emploi sur lequel les candidats étaient tenus d'inscrire des détails relatifs à leur condition physique et à leur état de santé qui pouvaient être sans rapport avec le rendement.

Un homme du Nouveau-Brunswick qui avait travaillé pendant une brève période comme saisonnier pour une importante compagnie de chemin de fer, n'a pas été réengagé pour des raisons médicales. Un examen effectué par un médecin de la compagnie ayant révélé qu'il était atteint d'un souffle cardiaque, on avait jugé qu'il était incapable d'accomplir de durs travaux.

Le plaignant a soutenu qu'il lui appartenait de choisir de travailler ou non, quel que soit le risque encouru. Sa compétence ne faisait aucun doute, le seul facteur était le risque auquel il s'exposait. En raison de son manque d'instruction et de formation, le plaignant éprouvait de la difficulté à trouver un autre travail, et il préférerait travailler comme ouvrier plutôt que d'être inactif.

La compagnie ferroviaire a accepté de réinscrire le nom du plaignant sur la liste des personnes susceptibles d'être appelées à travailler, de lui restituer son ancienne, de recommander qu'on lui confie de préférence des travaux moins ardu, et de lui accorder \$3,252.29, c'est-à-dire la différence entre ce qu'il aurait gagné s'il avait été réembauché et ce qu'il a effectivement reçu d'autres sources.

Le ministère des Postes a accepté de ré-étudier la candidature à un emploi d'un homme de Vancouver atteint d'épilepsie localisée. Si un spécialiste confirme qu'il est "apte à travailler", l'homme se verra confier un poste qui convient à son état.

Le plaignant n'avait presque pas subi de crises convulsives jusqu'à ce qu'il reçoive une violente décharge électrique en touchant à un convoyeur qui était mal mis à la terre, alors qu'il travaillait comme stagiaire au bureau de poste. Victime de plusieurs crises au travail après cet incident, il a finalement été congédié parce qu'on craignait qu'il ne subisse une attaque en étant aux commandes de matériel en mouvement.

Le manieur de dépêches est appelé à effectuer diverses tâches qui ne l'obligent pas toutes à travailler avec de l'équipement mécanisé. Le ministère des Postes permettra au plaignant d'effectuer un travail qui lui convient.

Une plainte provenant d'une résidente de l'Alberta a conduit à la révocation d'un des règlements d'application de la Loi sur le crédit agricole. La plaignante et son mari, qui sont associés d'affaires dans leur ferme, avaient été considérés comme une "exploitation familiale (unité formée d'un homme et de son épouse)" plutôt que comme des associés relativement à une demande de prêt. Cette distinction faisait une différence appréciable, car le prêt maximal accordé dans le premier cas est de \$200,000 alors que dans le deuxième cas il s'élève à \$400,000.

La plaignante a déposé une plainte auprès de la CCDF, alléguant qu'il y a eu discrimination fondée sur la situation de famille. Elle a également écrit au ministre de l'Agriculture. Moins de deux mois plus tard, le règlement fautif a été révoqué et la plainte a été dès lors réglée. Ironiquement, les époux n'ont quand même pas obtenu leur prêt de la Société du crédit agricole. Puisque leur exploitation agricole est une réussite, ils peuvent bénéficier de prêts ordinaires et n'ont donc pas besoin de l'aide spéciale offerte par la SCA.

Plainte relative à l'état de personne gracée

Pour qu'une personne soit gracée, le Solliciteur général du Canada doit s'assurer que la personne visée n'a pas été associée à des activités criminelles au cours d'une période de longue durée. Lorsqu'une personne est gracée, le dossier relatif à l'infract

est classé.

Un homme de Halifax a été jugé le meilleur candidat relativement à un poste de conseiller dans un centre correctionnel communautaire. Il possédait une vaste expérience de travail auprès des anciens détenus et de la commission provinciale sur la dépendance aux drogues. Toutefois, l'emploi lui a été refusé à cause d'un casier judiciaire.

Il a été gracé depuis, mais le Service correctionnel a continué d'affirmer qu'il représentait toujours un risque du point de vue de la sécurité, qu'il ait été gracé ou non.

Au cours de l'enquête de la CCDF, le Service correctionnel a décidé que le fait d'avoir été gracé ne nuisait en rien à sa capacité de répondre aux exigences de l'emploi et, convaincu de sa compétence, lui a offert le poste.

Plaintes relatives à un handicap physique

Postes Canada (région de Toronto) a modifié ses horaires de travail de manière qu'un employé diabétique n'ait pas à travailler alternativement le jour, le soir et la nuit. Cet employé, un agent de sécurité, trouve plus difficile de contrôler son diabète lorsqu'il travaille à des heures irrégulières. Le règlement de la plainte est intervenu pendant l'enquête, et la Commission n'a pas eu à rendre une décision. Le plaignant, qui est au service de Postes Canada depuis 1973, travaillera désormais uniquement l'après-midi.

Un peintre au pistolet, partiellement sourd d'une oreille, s'est vu refuser un emploi par Air Canada parce qu'il ne répondait pas aux exigences d'acuité auditive. Après qu'il eut porté plainte en invoquant une distinction illicite fondée sur un handicap physique, Air Canada a réexaminé les conditions de travail et la carence auditive du plaignant. Elle a décidé que le peintre pouvait s'acquitter de ses fonctions avec succès, et elle lui a offert le prochain poste disponible.

Air Canada a versé au peintre \$3,500 en guise de compensation pour perte de salaire. Elle a entrepris une révision de ses critères en matière d'aptitudes physiques, et la Commission canadienne des droits de la personne en évaluera les résultats.

Le ministère du Revenu national a pris des mesures permettant aux agents d'évaluation de l'impôt, qui sont aveugles, d'obtenir une chance d'avancement. Revenu Canada a été le premier ministre fédéral à recruter des personnes aveugles. Cependant, deux employés de Toronto qui étaient vu exclus d'un concours d'avancement parce qu'ils ne pouvaient lire les formules d'impôt remplies à la main, étaient plaints de discrimination. L'enquête a démontré que, dans les bureaux de l'impôt à Vancouver et à Calgary, on prenait des mesures raisonnables pour permettre aux employés aveugles de se présenter à des concours d'avancement. Dans certains cas, on mettait à leur disposition du matériel en braille et des calculatrices orales. Dans d'autres cas, les agents aveugles n'avaient pas à travailler alternativement dans des postes qui requéraient de la lecture.

La Commission canadienne des droits de la personne a examiné un certain nombre de plaintes alléguant que la Loi sur l'assurance-chômage était discriminatoire en raison de la situation de famille. Les plaignantes avaient toutes été déclarées inadmissibles aux prestations d'assurance-chômage au cours de la période où elles étaient absentes du marché du travail parce qu'elles venaient tout juste d'adopter un enfant. Elles prétendaient avoir droit aux prestations, au même titre qu'une mère naturelle qui y est admissible pendant les 17 semaines entourant la naissance d'un enfant.

La Commission a jugé nécessaire de rejeter les plaintes, à cause d'une décision prise par un tribunal des droits de la personne (Bailey, Carson et autres c. Revenu Canada) d'après laquelle la Loi canadienne sur les droits de la personne ne prévoyait aucun recours en cas de discrimination prévue par une loi du Parlement. Seul le Parlement est habilité à modifier la loi de façon à corriger la situation discriminatoire.

La Commission a demandé au ministre de l'Emploi et de l'Immigration de recommander au Parlement qu'une modification appropriée soit apportée à la Loi sur l'assurance-chômage.

Une travailleuse de Yellowknife s'est vu privée d'aide au titre d'un voyage d'agrément de son conjoint. Ce type d'aide prévu dans sa convention collective lui a été refusé parce que son mari, du fait qu'il occupait un emploi, n'était pas considéré comme étant à sa charge.

La plaignante a déposé un grief en rapport avec cette décision, conformément à son contrat collectif. Comme la sentence arbitrale rendue stipule qu'il y a dépendance mutuelle lorsque les deux membres d'une cellule familiale contribuent au soutien de la famille, la plaignante recevra de l'aide pour le voyage de son conjoint.

La Commission a donc jugé que la plainte avait été "instruite selon d'autres procédures" (procédure de règlement des griefs).

La plainte d'une femme de la région d'Ottawa a été rejetée parce qu'il faudrait modifier une loi du Parlement pour mettre un terme à la discrimination qui est inhérente à la Loi des terres destinées aux anciens combattants. La femme avait apporté une contribution importante au financement d'une propriété acquise par son mari en vertu de la loi. Le droit de propriété ne peut être remis qu'à l'ancien combattant par l'Administration des terres destinées aux anciens combattants, et la femme, maintenant séparée de son mari, ne pourra légalement prétendre avoir droit à la propriété. La Commission canadienne des droits de la personne a demandé au ministre des Affaires des anciens combattants de recommander que la loi visée soit modifiée afin de mettre fin à cette pratique discriminatoire.

Un homme a démissionné des Forces armées après avoir refusé une mutation. Sa femme occupe un bon emploi à Halifax et il a préféré se chercher un nouvel emploi plutôt que d'obliger son épouse à abandonner le sien et à déménager. Après avoir quitté les Forces armées, il a présenté sa demande de prestations d'assurance-chômage et un conseiller du centre d'emploi, qui considère qu'il a quitté son emploi sans raison valable, lui a infligé une pénalité de six semaines.

Les commentateurs du conseiller ont amené le plaignant à croire qu'il faisait l'objet de discrimination fondée sur le sexe et la situation de famille. Il a eu l'impression d'être pénalisé parce qu'étant l'homme de la famille, selon la tradition, il devait assurer la subsistance des siens et a cru que le conseiller ne considérerait pas l'emploi de son épouse comme un engagement sérieux.

En règlement de la plainte, le plaignant a touché des prestations pour la période de pénalité de six semaines, et le conseiller de la CEIC a bénéficié d'un stage de formation relatif à ses obligations envers les clients aux termes de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Deux célibataires, employés par Énergie atomique du Canada, se sont plaints de discrimination fondée sur le sexe et la situation de famille à la suite du rejet de leur demande d'appartenance.

Au Centre d'études nucléaires de Whiteshell, EACL loge les employés n'ayant personne à charge dans un hôtel avec personnel en résidence. Les appartements en surplus sont mis à la disposition des personnes sans charge de famille, selon l'ancienneté.

La Commission a étudié les plaintes et a conclu que EACL agissait de façon rationnelle en allouant les logements selon les besoins des ménages. On a constaté que l'élément décisif était le nombre de membres composant la famille et non le fait d'être marié ou célibataire. Les plaintes ont donc été rejetées.

Inscrites à un cours de formation professionnelle pour les adultes en vertu d'un programme d'Emploi et Immigration Canada, deux femmes de la Nouvelle-Écosse n'ont pas obtenu l'allocation de formation ordinairement versée aux personnes qui ont des personnes à charge, parce que selon une interprétation du règlement de la CEIC, c'était leur mari qui subvenait aux besoins du ménage. En fait, aucun des deux hommes ne possédait d'emploi régulier et les deux femmes considéraient qu'elles subvenaient aux besoins de leur famille tout en suivant des cours de formation.

Après la conciliation, la CEIC a révisé son interprétation du règlement en question. On considérera désormais qu'un membre de la famille subvient aux besoins du ménage s'il a eu le revenu le plus élevé au cours des douze derniers mois et s'il occupe un emploi à temps plein au cours de la période de formation en question. Les maris des deux plaignantes ne répondant pas à ces deux critères, on a jugé que les femmes subvenaient aux besoins de leur famille. En guise de règlement, l'une des plaignantes a reçu des prestations additionnelles. L'allocation de l'autre plaignante avait déjà été rajustée avec effet rétroactif au moment où elle suivait encore le cours.

Par contre, la CCDF a jugé que la plainte portée contre Maroona était fondée. L'enquête a démontré que la plaignante possédait l'expérience et les compétences nécessaires pour occuper un emploi dans la compagnie, mais que sa demande n'avait pas été prise au sérieux parce que Maroona appliquait une politique officielle favorisant "les hommes seulement", politique fondée sur la présomption qu'ODECO ne voulait pas voir de femmes sur ses plates-formes. Malheureusement, la plaignante ne pourra obtenir aucune compensation puisque Maroona Offshore Oilfield Services a été dissoute.

Elle travaille maintenant ailleurs.

À la suite d'une plainte déposée par une femme de Charlottetown, une annonce de la milice de l'île-du-Prince-Édouard a été modifiée. Voici le texte initial: "Nous recherchons des jeunes hommes vigoureux, possédant un esprit d'initiative et le désir de réussir." Les femmes représentent environ 13 pour cent de l'effectif de la milice de l'île-du-Prince-Édouard. Après avoir pris connaissance de la plainte, le ministre de la Défense nationale a rapidement modifié l'annonce comme suit: "Nous recherchons des jeunes hommes et des jeunes femmes...", et il a admis que le texte antérieur était de nature discriminatoire.

Plaintes relatives à la situation de famille

Par suite de sa plainte de discrimination fondée sur la situation de famille, une femme de la Colombie-Britannique au service de Revenu Canada (Douanes et Accises) se verra octroyer un congé de décès payé d'une journée. De plus, le Conseil du Trésor inclura désormais dans la définition de l'expression "famille directe" les conjoints de fait et leurs parents.

La plaignante s'était vu refuser un congé de décès pour assister aux funérailles du père de son conjoint de fait.

Les conventions collectives conclues entre le Conseil du Trésor et les diverses catégories professionnelles contiennent des dispositions relatives aux congés de fonctionnaires, est disposé à modifier les conventions collectives existantes de manière à reconnaître les conjoints de fait.

Une femme de Parry Sound (Ontario) s'est vu refuser l'emploi de stagiaire aux travaux sous radiations qu'elle postulait à Hydro Ontario, l'employeur étant incapable de garantir qu'elle ne serait pas exposée à des doses de radiation dépassant le seuil permis dans le Règlement sur le contrôle de l'énergie atomique pour les femmes fécondes. La sévérité plus grande des règles s'appliquant aux femmes se fonde sur le fait qu'elles peuvent être enceintes pendant plusieurs semaines sans le savoir, période pendant laquelle les radiations peuvent être néfastes au fœtus. Ainsi, toutes les femmes, enceintes ou non, n'ont le droit de travailler que dans les secteurs où l'exposition maximale possible est inférieure à la dose qui pourrait être dangereuse pour le fœtus.

Les seuils fixés par la CCEA au Canada sont de beaucoup inférieurs à ceux d'autres pays comme la France, les États-Unis et le Royaume-Uni.

Même si tous les employeurs s'efforcent de limiter le plus possible l'exposition de leurs travailleurs aux radiations, il se produit quelquefois des urgences. De plus, Hydro Ontario a souligné qu'il ne possède pas un nombre suffisant d'emplois où les radiations sont nulles et où la compagnie pourrait muter les femmes quand elles atteignent les doses maximales admissibles dans l'emploi qu'elles occupent ordinairement.

Au cours de l'enquête sur la plainte, la CCEA a annoncé son intention de modifier son règlement. En vertu des modifications proposées par la CCEA, les mêmes doses maximales seraient appliquées aux hommes et aux femmes, mais la dose maximale admissible actuellement appliquée aux femmes enceintes serait conservée. Il appartiendrait à chaque employée de veiller à respecter ces limites lorsqu'elle est enceinte ou qu'une grossesse est probable. Pour leur part, les employeurs seraient tenus d'informer les travailleuses de ces limites. Cette politique est semblable à celle en vigueur dans d'autres pays.

Ces modifications permettront aux femmes d'accéder à des emplois bien rémunérés et comportant des responsabilités. Hydro Ontario a convenu de modifier sa politique et ses méthodes d'embauche aussitôt que les modifications de la CCEA seront officielles. De plus, la compagnie étudiera d'un oeil favorable la demande d'emploi présentée par la plaignante et par d'autres femmes.

Une compagnie de manutention du grain a congédié une sténographe quatre jours après qu'elle ait annoncé à la direction qu'elle était enceinte. La compagnie a déclaré que le rendement de l'employée n'était pas satisfaisant, mais n'a aucunement démontré qu'elle avait pris des mesures pour l'aider à s'améliorer. De plus, la compagnie a affirmé, sans pouvoir le prouver, que la décision de congédier cette femme avait été prise avant que l'on sache qu'elle était enceinte.

Après la conciliation, la compagnie, tout en maintenant qu'aucune discrimination ne s'était produite, a convenu de verser à la femme une indemnité de \$4,400 couvrant la période entre le moment où elle a perdu son emploi et la date à laquelle elle aurait pris son congé de maternité.

Une femme de Saint-Jean (Terre-Neuve) s'est informée au sujet d'un emploi non spécialisé sur une plate-forme pétrolière offshore à la compagnie ODECO (Oil Drilling and Exploration Company) du Canada. Deux secrétaires l'ont avisée que la compagnie avait déjà des centaines de demandes d'emploi provenant "d'hommes spécialisés" et qu'elle pourrait peut-être avoir plus de chance si elle s'adressait à Maroon Offshore Oilfield Services, qui s'occupe du ravitailllement aux plates-formes pétrolières. Elle a postulé un emploi chez Maroon qui lui a été refusé. Elle a ensuite déposé des plaintes de discrimination fondée sur le sexe contre les deux compagnies.

Aucune femme ne travaillait pour l'une ou l'autre des compagnies sur les plates-formes pétrolières. Une enquête sur les rapports de la plaignante avec ODECO a toutefois démontré qu'à l'époque où elle a demandé des renseignements, aucun emploi non spécialisé n'était vacant et que le compagnie avait accumulé un grand nombre de demandes d'emploi. ODECO emploie des femmes pour travailler dans certaines de ses exploitations en haute mer. La plainte déposée contre ODECO a donc été rejetée.

Une femme, assistante à la recherche, s'est plainte à la CCDF qu'un de ses collègues, qui occupait un poste supérieur au sien, lui avait fait des avances sexuelles au cours d'un voyage d'affaires. Elle repoussa ses avances. C'est à la demande de ce collègue qu'elle avait exceptionnellement pris part à ce voyage.

Par la suite, le collègue en question se montra très critique à l'égard de son travail, suggérant de prolonger sa période de stage plutôt que de lui accorder la permanence et allant même jusqu'à recommander son renvoi.

La femme s'est plainte que ses supérieurs immédiats n'ont pas fait preuve de fermeté pour rectifier le problème. L'homme en question a continué à la harceler. Au cours de la fête de Noël du bureau, il l'insulta et demanda à son patron de la congédier.

Au cours de l'enquête, le responsable de l'organisme en cause n'a pas nié qu'il y avait eu effectivement harcèlement et que le problème n'avait pas été traité d'une façon satisfaisante. Il a reconnu que ces deux personnes ne devraient plus travailler ensemble à l'avenir, mais il hésitait à transférer l'homme. On suggéra d'envoyer la femme travailler dans un autre secteur. Cette dernière éprouvait toujours des problèmes liés à cet incident, telle une mention faite de cet épisode dans son évaluation, et au sujet de laquelle elle présentait un grief.

La plainte a été soumise à un conciliateur. En cours de conciliation, l'employé masculin a démissionné de la Fonction publique et l'organisme a accepté de verser à la femme des dommages-intérêts de l'ordre de \$3,500. L'organisme a aussi convenu de rédiger de diffuser un code de conduite, y compris une déclaration sur le harcèlement sexuel. La Commission a approuvé ce règlement.

Avant janvier 1981, les personnes qui travaillaient moins de 20 heures par semaine n'étaient pas représentées plus de la moitié d'une semaine de 37 heures et demie, semaine de travail normale dans plusieurs entreprises. Nombre de personnes qui travaillaient à mi-temps n'étaient donc pas admissibles à l'assurance-chômage. Deux résidentes de la Colombie-Britannique ont déposé une plainte auprès de la CCDF en 1979 relativement au fait que ce règlement a des répercussions discriminatoires sur les femmes, puisque beaucoup plus de femmes que d'hommes travaillent à temps partiel.

La CCDF a, depuis sa création en 1978, protesté contre le minimum requis de 20 heures. En janvier 1981, un nouveau règlement avait été émis, réduisant le nombre minimal d'heures de travail par semaine à 15. Les plaignantes tentèrent toutefois d'obtenir que la mesure ait un effet rétroactif, particulièrement pour les femmes qui, autrement, n'auraient pas droit aux prestations de maternité.

Légalement, il est impossible de mettre ce règlement en application de façon rétroactive. Les plaignantes ont accepté ce fait et considéré leurs plaintes comme réglées.

Une femme de Saskatoon s'est plainte de discrimination fondée sur le sexe, après qu'Eldorado Nucleaire ait refusé de l'engager comme apprenti aide-minneur. Au moment de sa plainte, la compagnie ne possédait pas le matériel nécessaire pour maîtriser le niveau d'exposition aux radiations pour les femmes susceptibles de devenir enceintes. La Commission de contrôle de l'énergie atomique a des règlements précis concernant ce genre de contrôle bihebdomadaire.

La compagnie a depuis mis sur pied un programme expérimental de surveillance. Douze femmes ont été embauchées à l'usine et deux femmes géologues travaillent sous terre. Après une enquête approfondie, la CCDF a décidé qu'Eldorado avait fait les arrangements nécessaires afin de recruter des femmes des que le matériel et les installations le permettraient. La plainte a donc été rejetée.

Suite à une plainte déposée à la CCDF, la Commission de contrôle de l'énergie atomique (CCEA) songe à lever les restrictions spéciales sur l'exposition aux radiations, restrictions qui ont jusqu'ici empêché les femmes d'occuper certains postes.

Quatre femmes employées par la Garde côtière du Canada ont démissionné après avoir été réprimandées à plusieurs reprises au sujet de leur conduite morale et sociale. Le capitaine du bateau leur avait reproché leur comportement vis-à-vis des employés masculins. Or, aucune réprimande du genre n'avait été adressée aux hommes.

Le règlement intervenu prévoit notamment que la Commission canadienne des droits de la personne aidera la Garde côtière à améliorer ses programmes de formation par des séances d'information sur la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Chaque femme a reçu \$2,500 en dommages-intérêts, ainsi qu'un rappel de salaire. Deux d'entre elles seront réembauchées, une autre s'est inscrite à l'université, et la quatrième a trouvé un autre emploi.

La Commission a décidé qu'elle ne peut pas considérer les plaintes concernant le port de la barbe comme étant des cas de discrimination fondée sur le sexe. Une compagnie d'autobus a obligé deux hommes de Winnipeg à se raser la barbe sous peine de perdre leur emploi à titre de commis de messagerie. Les deux ont accepté, mais se sont plaints de discrimination fondée sur le sexe. Tout en ayant informé la compagnie d'autobus que la politique d'interdiction du port de la barbe n'était pas raisonnable, la Commission a jugé nécessaire de rejeter les plaintes.

La Commission a décidé d'enquêter sur les plaintes déposées par le Comité d'action nationale sur la situation de la femme (C.A.N.) contre les organisateurs du Robbie International Soccer Tournament. À l'origine, les organisateurs avaient exclu toutes les filles de ce tournoi. Suite à des protestations du public, ils ont permis à une fille de 9 ans d'y participer, mais ont maintenu la restriction à l'égard d'une jeune femme de 15 ans. Ces plaintes allèguent donc de la discrimination fondée sur le sexe et l'âge.

En raison de l'envergure nationale de leurs activités, les organisations nationales de sport amateur comme l'Association canadienne de soccer juvénile sembleraient devoir relever de la compétence fédérale. Cependant, il a été établi sur le plan juridique qu'aucune disposition de l'Acte de l'Amérique du Nord britannique ne confère au gouvernement fédéral de pouvoir en matière de sport amateur. La Commission a décidé d'accepter les plaintes en tenant pour acquis qu'il serait possible d'établir juridiquement la compétence du gouvernement fédéral en invoquant les passages de l'Acte de l'Amérique du Nord britannique qui ont trait aux pouvoirs résiduels.

Une femme du Nord de l'Ontario avait adressé au Canadien Pacifique plusieurs demandes d'emploi comme serre-frein, et on lui avait toujours répondu qu'il n'y avait aucun poste libre. Elle savait cependant que nombre d'hommes avaient été engagés depuis le moment où elle avait présenté sa première demande, et que certains de ces hommes étaient des jeunes gens qui possédaient moins d'expérience et de qualifications qu'elle. Elle alléguait avoir été victime de discrimination fondée sur le sexe.

La compagnie de chemin de fer a réglé cette plainte avant qu'on ait pu prouver s'il y avait effectivement eu un acte discriminatoire. On offrira à la plaignante une place au prochain cours de formation de serre-freins. Elle a reçu \$1,000 en dommages-intérêts et \$4,000 en compensation pour le salaire qu'elle a perdu. En outre, le Canadien Pacifique prendra note de toutes les demandes d'emploi à titre de serre-frein présentées dans la région et avisera la CCDP du nombre d'hommes et de femmes intéressés et effectivement engagés. La CCDP rencontrera aussi les employés de la compagnie CP afin de discuter des droits de la personne. La Commission a approuvé ce règlement.

Plaintes relatives à l'âge

Une personne âgée de onze ans s'est vu refuser la possibilité de participer à une émission radiophonique de ligne ouverte, ayant pour sujet les effeuilleurs masculins, après qu'elle eût déclaré son âge. Elle s'est plainte de discrimination fondée sur l'âge. La plainte a été réglée lorsque la station a envoyé une lettre d'explication à la jeune fille et qu'elle a par la suite diffusé un message indiquant que l'émission était accessible à tous sans distinction de race, d'origine, de couleur, de religion, d'âge, de sexe ou de situation de famille.

Suite à une plainte dont a été saisie la CCDP, la convention collective signée entre Wardair Canada et la Canadian Association of Passenger Agents a été révisée de façon à supprimer la discrimination fondée sur l'âge dans le calcul de l'ancienneté. Antérieurement, les employés recrutés le même jour étaient inscrits sur la liste d'ancienneté en fonction de leur âge. Cette liste a maintenant été révisée. D'ores et déjà, lorsque deux employés ou plus seront engagés le même jour, leur ancienneté sera calculée en fonction de leur ancienneté au sein de la société une fois leur période de formation terminée, et par tirage au sort si les deux employés sont encore à égalité.

Une femme du Manitoba qui avait travaillé pendant 22 ans pour une coopérative de bié avait reçu depuis trois ans des évaluations négatives. La compagnie avait tenté de l'aider à améliorer son rendement jusqu'à un niveau satisfaisant. Finalement, on lui donna le choix de prendre une retraite anticipée ou d'être renvoyée. Elle choisit de prendre une retraite anticipée, mais elle déposa par la suite une plainte de discrimination fondée sur l'âge. La CCDP a rejeté la plainte. L'enquête a démontré que la compagnie avait prouvé sans l'ombre d'un doute que le rendement de cette employée n'était pas satisfaisant, et qu'on avait tenté par tous les moyens, y compris des cours de formation et la réorganisation des fonctions du poste, de l'aider à s'améliorer. Il n'a pu être établi qu'il y avait eu discrimination fondée sur l'âge.

Plaintes relatives au sexe

La Commission a dû rejeter une plainte déposée par un homme de 39 ans qui alléguait qu'on lui avait refusé un prêt agricole destiné aux apprentis parce qu'il avait dépassé l'âge limite de 35 ans établi par la Loi sur le crédit agricole. Puisque la Loi ne prévoit aucun recours en cas de discrimination prévue par les autres lois du Parlement, la Commission a recommandé à celui-ci dans son rapport de 1980, de modifier la Loi sur le crédit agricole.

Le prêt agricole destiné aux apprentis permet à l'agriculteur de travailler à l'extérieur de la ferme pour augmenter son revenu jusqu'à ce que la ferme soit bien établie.

Sept femmes à qui le Canadien National (Montréal) avait refusé des emplois de nettoyeur de wagons ont soutenu avoir ainsi fait l'objet d'une distinction illicite fondée sur leur sexe. Au cours de la conciliation, elles ont subi avec succès tous les tests, puis ont été admises au programme de formation régulier du CN. Le CN leur a versé un total de \$73,716 en guise de compensation pour perte de salaire et atteinte à la dignité personnelle. Cette indemnité couvre la période comprise entre la date à laquelle elles auraient commencé à travailler si leur demande d'emploi originale avait été acceptée, et celle à laquelle elles ont commencé à travailler comme nettoyeurs de wagons. L'une d'elles a reçu au-delà de \$18,000 et les autres, entre \$3,700 et \$14,000.

Dans une huitième plainte, un groupe de femmes de Montréal alléguait que les pratiques d'embauchage du CN avaient tendance à priver les femmes de possibilités d'emplois dans les métiers non-traditionnels. Le groupe demandait que le CN mette sur pied un programme spécial afin que les femmes aient la possibilité d'exercer ces métiers. La Commission a considéré la plainte fondée et elle a constitué un tribunal, puisque les parties ne pouvaient s'entendre sur les termes du programme.

Distinction illicite fondée sur la religion

Les rares plaintes de distinction illicite fondée sur la religion dont a été saisie la Commission au cours de 1981 sont peut-être une indication de la maturité grandissante de la société canadienne. La Commission a enquêté sur six plaintes, toutes non fondées, deux ont été instruites selon d'autres procédures, une a été discontinuée et une autre ne relevait pas de la compétence de la CCDP.

Ce dont on se plaint le plus souvent, c'est du peu d'empressément dont font preuve les employeurs pour s'adapter aux règles religieuses des employés qui n'appartiennent pas aux confessions les plus courantes (comme la religion chrétienne). Plusieurs religions interdisent à leurs adeptes de travailler le samedi et certains exigent que ceux-ci cessent de travailler au coucher du soleil, le vendredi soir. Pendant l'hiver, l'observance de cette règle est incompatible avec les heures d'affaires normales de la plupart des bureaux et des commerces.

La Commission encourage les employeurs à faire les adaptations nécessaires pour tenir compte de ces règles, lorsque cela est raisonnable et possible.

La partie du rapport sur les tribunaux décrit un cas qui a occupé la Commission pendant longtemps, celui de l'employé Sikh renvoyé pour avoir refusé de se conformer au règlement du CN exigeant le port du casque de sécurité.

Un plaignant noir a allégué qu'un gardien de sécurité lui avait demandé de quitter le terminus d'autobus à Ottawa, un soir tard, alors qu'il y attendait sa femme et sa fille. Il était alors le seul noir au terminus et la seule personne à être priée de sortir.

Il a refusé. On a alors appelé la police. Une fois les policiers sur place, le plaignant leur a expliqué que l'autobus qu'il attendait était en retard et ils lui ont permis d'attendre à l'intérieur. L'autobus qui devait arriver à 23h55 est finalement entré en gare à 1h30 du matin.

Au cours de l'enquête, on a obtenu des versions contradictoires des faits. Il a été impossible de trouver des témoins pour les corroborer. Cependant, il a été établi qu'un incident s'était produit et qu'on avait appelé la police.

Afin de redresser la situation, le mis en cause a envoyé une lettre d'excuses au plaignant et lui a offert une carte de circulation lui permettant de voyager gratuitement par autobus Voyageur. Ce règlement satisfait le plaignant.

Un autre plaignant noir a allégué qu'il a fait l'objet d'un traitement différent alors qu'il travaillait comme menuisier et qu'il a été injustement congédié à cause de sa race et de sa couleur. Le mis en cause a déclaré que le plaignant avait été embauché à titre temporaire et qu'il a été licencié parce que le travail pour lequel il avait été engagé était sur le point d'être terminé.

Bien que le plaignant ait été congédié plusieurs semaines avant les autres membres de la même équipe, il semble que différentes raisons aient motivé cette décision: le mauvais rendement de l'employé, son refus de suivre les instructions de ses supérieurs et ses relations tendues avec ses compagnons de travail, qui ont contribué à troubler l'atmosphère de travail. L'enquête n'a pas démontré que la race et la couleur du plaignant avaient été les facteurs qui ont entraîné son renvoi et la Commission a rejeté la plainte.

Un homme blanc de Winnipeg s'est plaint d'avoir été victime de discrimination dans le cadre du programme des autochtones étudiant le droit, gère par le ministère de la Justice. En vertu du programme, une aide financière est accordée aux autochtones de fait qui désirent faire des études en droit.

Une plainte semblable concernant un cours spécial offert aux autochtones avait été accueillie en Alberta il y a quelques années, avant que la province n'adopte des dispositions législatives spéciales en matière d'action positive. L'affaire Bakke aux États-Unis était un cas semblable qui n'a toutefois pas été clairement résolu.

La CCDF a décidé que le programme des autochtones étudiant le droit n'était pas discriminatoire en vertu de l'article 15 de la Loi et elle a rejeté la plainte. L'article 15 stipule que ne constitue pas un acte discriminatoire le fait d'offrir un programme ou de prendre des arrangements spéciaux destinés aux membres d'un groupe racial si l'objectif de ce programme est de pallier aux désavantages qui découlent de l'appartenance à ce groupe.

Depuis 1973, le programme des autochtones étudiant le droit a aidé quelque 43 étudiants, dont 10 sont devenus avocats.

Deux plaintes portées contre le règlement de la Ligue canadienne de football (LCF) concernant l'utilisation de joueurs non canadiens ont été rejetées. Un quart-arrière canadien était plaint qu'un des règlements de la ligue concernant les joueurs étrangers, "le règlement de contingentement désigné", favorisait les quart-arrières américains en permettant de substituer des joueurs étrangers pour la position de quart-arrière. Un amateur de football d'Ottawa était plaint que les quotas de contingents, limitant le nombre de joueurs américains par équipe, étaient discriminatoires.

En rejetant la deuxième plainte, la Commission a reconnu que le règlement concernant les joueurs étrangers limite les possibilités d'emploi des joueurs non canadiens, mais elle a décidé qu'il ne s'agissait pas d'une forme de discrimination puisque ce règlement avait pour but de compenser les désavantages subis par les joueurs canadiens qui ne bénéficient pas, comme les Américains, d'un entraînement supérieur et d'un niveau d'expérience impossible à atteindre au Canada. Les quotas de contingents de la LCF permettent aux joueurs canadiens d'acquiescer assez d'expérience pour avoir des chances plus égales d'obtenir un poste.

La Commission a conclu que le règlement sur le contingentement désigné ne favorisait en soi ni les Américains ni les Canadiens. Il permet plutôt aux équipes d'engager le quart-arrière le plus compétent, sans distinction de nationalité. Le règlement sur le contingentement désigné ne constitue pas une forme de discrimination pour la simple raison qu'il ne favorise pas l'embauchage de quart-arrières canadiens.

Plaintes relatives à la race, la couleur ou l'origine nationale ou ethnique

Une femme, dont les autorités de l'immigration avaient ordonné l'expulsion du Canada parce qu'elle n'avait pas révélé l'existence de ses trois enfants, a obtenu la permission de quitter le Canada pour y revenir à titre d'immigrant reçu.

Sa plainte ressemble à celle qui a été déposée dans "l'affaire des Jamaïcaines", première plainte d'envergure dont ait été saisie la Commission canadienne des droits de la personne. Cette dernière plainte avait abouti à un accord de travail entre la Commission et les autorités de l'immigration. La situation de la plupart des plaignantes a maintenant été régularisée et elles ont toutes obtenu la permission de demeurer au Canada.

Suite à un incident qui les a amenés à quitter leur lieu de travail en juin dernier, 22 hommes autochtones de la région de Dauphin (Manitoba) ont déposé des plaintes de discrimination fondée sur la race contre la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada. Les hommes avaient été embauchés sur place pour faire partie d'une équipe de travail chargée de réparer la voie dans la région de la rivière Oche. Ils vivaient avec les autres travailleurs dans le train réservé à l'équipe de travail. Le travail devait être effectué dans des délais très stricts, de façon que les trains puissent passer à certains moments.

Les plaignants ont allégué avoir été constamment harcelés au travail. La rupture finale s'est produite quand le contremaître a réuni tous les travailleurs, autochtones et non autochtones, pour les sermoner sur l'état lamentable des installations, surtout les toilettes. Il a dit aux travailleurs qu'ils vivaient comme une bande de cochons ("pigs and dogs").

L'examen des plaintes a pris plus de deux cents heures. On n'a jamais mis en doute que le contremaître avait forcé les hommes à travailler rapidement, ni qu'il les avait sermonés sur la façon dont ils vivaient. La question était plutôt de savoir si le contremaître visait particulièrement les autochtones à cause de leur race. Les membres non-autochtones de l'équipe de travail ont laissé entendre que tous les travailleurs étaient soumis aux mêmes conditions et non seulement les autochtones. Ne pouvant établir la preuve que le contremaître avait adressé ses remarques aux employés autochtones seulement, la CCDF a rejeté les plaintes.

Le dossier est ensuite confié à un enquêteur qui examine les documents pertinents et interviewe le plaignant, les parties ayant présument fait de la discrimination à l'endroit du plaignant et les témoins s'il y a lieu. La Commission fournit un exemplaire du formulaire de plainte au mis en cause de façon qu'il soit au courant de l'accusation portée contre lui.

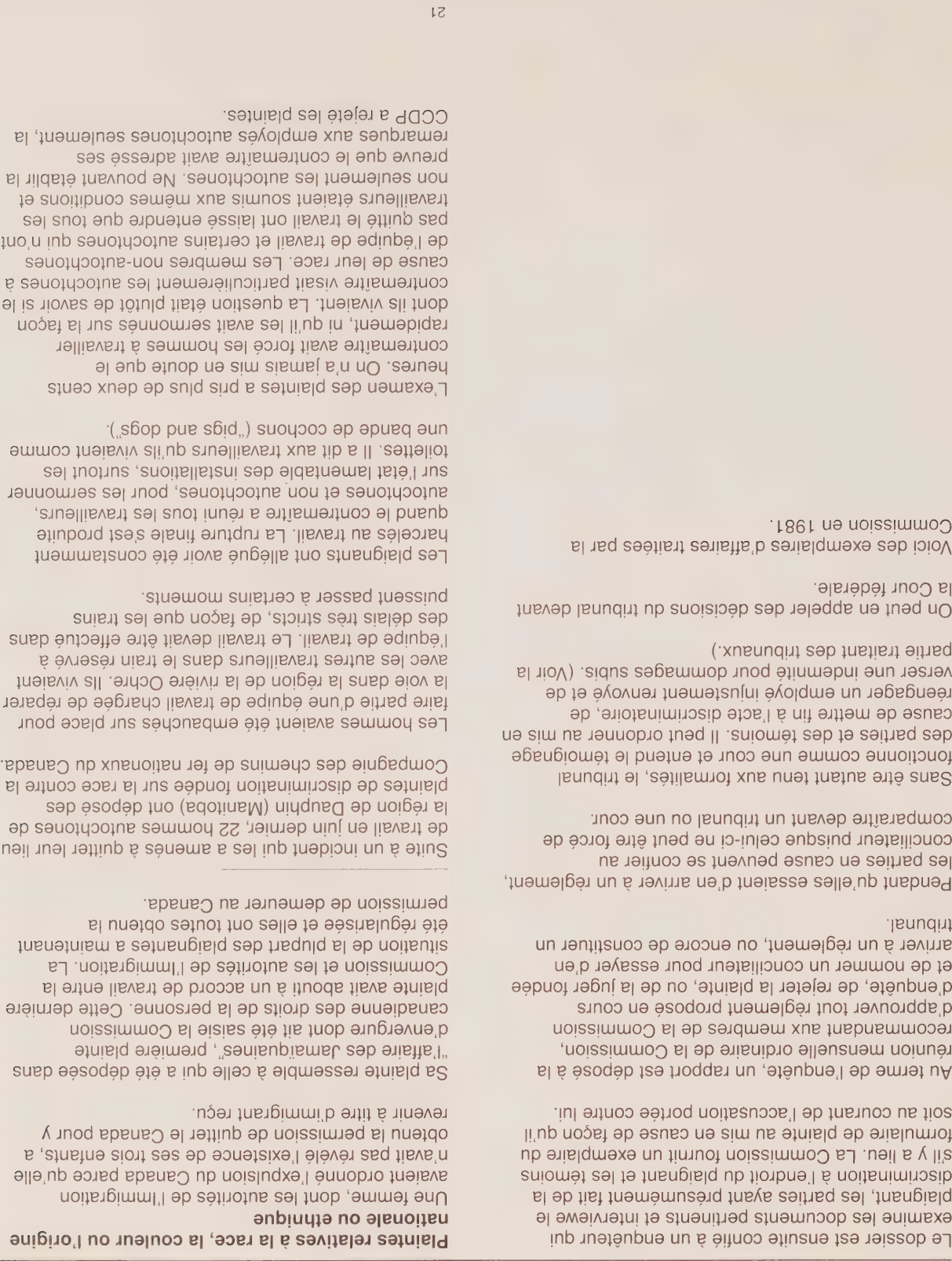
Au terme de l'enquête, un rapport est déposé à la réunion mensuelle ordinaire de la Commission, recommandant aux membres de la Commission d'approuver tout règlement proposé en cours d'enquête, de rejeter la plainte, ou de la juger fondée et de nommer un conciliateur pour essayer d'en arriver à un règlement, ou encore de constituer un tribunal.

Pendant qu'elles essaient d'en arriver à un règlement, les parties en cause peuvent se confier au conciliateur puisque celui-ci ne peut être forcé de comparaitre devant un tribunal ou une cour.

Sans être autant tenu aux formalités, le tribunal fonctionne comme une cour et entend le témoignage des parties et des témoins. Il peut ordonner au mis en cause de mettre fin à l'acte discriminatoire, de réengager un employé injustement renvoyé et de verser une indemnité pour dommages subis. (Voir la partie traitant des tribunaux.)

On peut en appeler des décisions du tribunal devant la Cour fédérale.

Voici des exemplaires d'affaires traitées par la Commission en 1981.



Nature de la distinction illicite

Au cours de 1981, comme au cours des années précédentes, les plaignants ont été plus souvent victimes de pratiques et de politiques qui ont un effet discriminatoire que de préjugés exprimés ouvertement.

Le sexe est le motif de discrimination le plus souvent invoqué, représentant 31 pour cent des plaintes reçues en 1981. Il y a eu évolution dans le type des plaintes soumises en regard du sexe. Au cours de l'année, un plus grand nombre de plaintes concernaient le harcèlement sexuel. Le désir des femmes d'avoir accès à des postes traditionnellement réservés aux hommes s'est manifesté par plusieurs plaintes de groupes qui ont mené à la remise en question de systèmes et de normes d'embauche, de promotion et de rémunération.

Le handicap physique est le second motif de discrimination le plus souvent invoqué, représentant 24 pour cent des plaintes reçues en 1981. Les enquêtes menées par la Commission ont clairement mis en lumière la nécessité, pour les organismes publics, d'évaluer les capacités des personnes handicapées sur une base individuelle, plutôt que de prendre pour acquis que toute personne souffrant d'un certain handicap est d'embée incapable d'effectuer certaines tâches.

Les plaintes fondées sur la race, la couleur et l'origine ethnique ou nationale représentent 23 pour cent des plaintes reçues pendant l'année. Ces trois motifs sont généralement invoqués ensemble et la majorité des plaintes portaient sur des problèmes individuels auxquels avaient été confrontés les plaignants. L'attitude des personnes impliquées constitue un élément important et subtil de la discrimination qu'il est difficile de documenter à l'aide de preuves concrètes, lors d'enquêtes de telles allégations.

Soixante-six pour cent de toutes les plaintes instruites en 1981 ont été rejetées après enquête, 18 pour cent ont été réglées et 16 pour cent ont été retirées ou réglées en cours d'enquête.

La Commission est convaincue que la coopération volontaire est le meilleur moyen d'éliminer la discrimination causée par les politiques et pratiques d'un établissement. Elle encourage les employeurs à consulter ses spécialistes. Les événements de la dernière année démontrent que les organismes relevant de la compétence de la Commission comprennent de plus en plus que le fait d'entreprendre des actions préventives non seulement empêche que des plaintes soient portées contre eux, mais également élimine toute barrière limitant l'accès à de la main-d'oeuvre qualifiée.

Dépôt d'une plainte

Souvent, les gens font appel à la Commission parce qu'ils ne savent plus à qui s'adresser. Frustrés par la complexité de la répartition des compétences entre le gouvernement fédéral et les provinces et par l'ampleur du gouvernement fédéral, ils voient dans une commission des droits de la personne une sorte d'ombudsman. Plutôt que d'ajouter à leur frustration en les renvoyant, la Commission s'efforce de les diriger vers le ministère ou l'organisme susceptible d'apporter une solution à leur problème. Il s'ensuit que la majorité des demandes de renseignements adressées à la Commission sont transmises ailleurs.

Lorsqu'une personne s'adresse à la Commission, un membre du personnel détermine si la plainte relève de la compétence de la Commission et si elle est prévue par la Loi. Dans l'affirmative, un agent aide le plaignant à remplir un formulaire de plainte.

Accès des handicapés aux installations – le Code

national du bâtiment

Nous croyons que ce n'est qu'une question de temps, et en fait peu de temps, avant que la Loi canadienne sur les droits de la personne soit modifiée de façon à assurer aux Canadiens handicapés un traitement égal pour ce qui est de l'accès aux immeubles et aux services. Dans la majorité des provinces, ce droit existe déjà. Il est essentiel que le Code national du bâtiment tienne compte de cette réalité et qu'il prévoit des normes minimales pour la construction des nouvelles installations. Toutes les commissions des droits de la personne se sont entendues sur ce point lorsque l'Association canadienne des organismes statutaires pour la protection des droits de l'homme s'est réunie en 1981 et a adopté la résolution suivante:

Il est proposé que le président de l'ACOSPDH

écrive, au nom des membres, au président du Conseil national de recherches, et le prie instamment d'apporter d'importantes modifications au Code national du bâtiment, notamment aux parties 3 et 9, pour prévoir l'accès des handicapés aux édifices.

A cette fin, l'Association a commencé à correspondre avec le président du CNR.

Hygiène professionnelle et règlements de sécurité

Nous avons fait de grands efforts cette année et l'année dernière pour élaborer des critères et des ordonnances applicables à l'emploi des personnes handicapées. L'une de nos principales

préoccupations a été d'établir le principe de "la dignité du risque", c'est-à-dire de garantir que les personnes à la recherche d'un emploi jouissent d'un certain degré de liberté personnelle si l'emploi comporte des risques qu'elles sont disposées à accepter. De façon générale, il n'est pas tenu compte de cette perspective dans la rédaction des lois visant l'hygiène professionnelle et la sécurité. Ces lois sont plutôt conçues de façon à réduire tous les risques, pour tous les employés, en établissant des normes qui ont tendance à être prudentes et qui ne tiennent pas compte de circonstances personnelles. Il est bien sûr que nous acceptons le principe voulant que les employeurs doivent faire tous les efforts raisonnables pour offrir un milieu et des conditions de travail qui soient sûrs, mais nous n'acceptons pas une approche générale qui rejette "la dignité du risque".

Règlements régissant le respect des droits de la

personne

Une année s'est maintenant écoulée depuis que nous avons terminé notre travail de défrichage sur les règlements qui pourraient être prévus à l'article 19 de la Loi canadienne sur les droits de la personne et qui élargiraient la protection contre la discrimination en exigeant des entrepreneurs qui traitent avec le gouvernement fédéral qu'ils satisfassent aux normes anti-discriminatoires établies par celui-ci. En vertu des règlements sur le respect des droits de la personne que nous voulons proposer, les entrepreneurs pourraient être désignés comme mis en cause dans des plaintes déposées auprès de la Commission canadienne des droits de la personne s'ils appliquaient l'une ou l'autre des pratiques ou politiques discriminatoires énoncées aux articles 5 à 13 de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

La Commission songe à un système selon lequel les commissions provinciales des droits de la personne continueraient d'être le moyen de recours le plus important pour les personnes ayant fait l'objet de discrimination de la part des entrepreneurs qui font nous permettront, d'une part de déterminer les secteurs névralgiques et d'élaborer des programmes spéciaux en vue de remédier à la situation, et d'autre part d'en suivre l'évolution. De toute évidence, il faudra s'assurer que les données figurant dans ces rapports soient statistiques plutôt que personnelles et prendre les précautions nécessaires pour que les données recueillies ne soient pas utilisées au détriment de certains groupes ou de certaines personnes.

Nous avons demandé que nos propositions soient soumises à l'examen du Gouverneur en conseil; toutefois, cela n'a pas encore été fait. Nous demandons instamment qu'il soit donné suite à notre requête.

Rapports statistiques sur la main-d'œuvre

A l'heure actuelle, il est difficile de faire des plans en vue d'améliorer la représentation des femmes et des membres de groupes minoritaires à tous les niveaux de la main-d'œuvre, en raison de l'insuffisance de données adéquates. Les intéressés ne disposent pas de renseignements suffisants sur le nombre de femmes, de personnes handicapées, d'autochtones et de membres d'autres groupes minoritaires à même de postuler différents emplois dans diverses régions et ne possèdent pas les renseignements nécessaires sur la composition de la population active en général. Sans ces renseignements, il est souvent impossible de déterminer quelles sont les lacunes fondamentales des politiques et des pratiques d'un employeur qui influent sur la situation générale des minorités et des femmes et il est extrêmement difficile de dresser des plans réalistes pour l'avenir.

Si on décide de prendre une telle mesure, il sera également important de s'assurer que l'on établisse des données sur la main-d'œuvre disponible d'après le sexe et l'appartenance à un groupe minoritaire. Ces données seront très utiles aux employeurs des juridictions tant provinciales que fédérale.

La Commission canadienne des droits de la personne recommande que ces recommandations de la Commission d'enquête sur certaines activités de la Gendarmerie royale du Canada soient adoptées par le Parlement et appliquées par le gouvernement fédéral.

Mesures contre la haine raciale

Toutes les commissions des droits de la personne au Canada sont fortement préoccupées par l'intensification, au cours de l'année dernière, des activités racistes, comme la distribution de documentation haineuse et l'organisation de groupes racistes, et la publicité qu'elles ont engendrée. Naturellement, des groupes touchés et des citoyens intéressés ont protesté avec force et ont exercé des pressions pour que des mesures plus concrètes soient prises par les législateurs, les organismes chargés d'appliquer les lois et les commissions des droits de la personne afin de mettre un terme aux activités menaçantes et insidieuses d'organisations comme le Ku Klux Klan.

Le Code criminel prévoit des sanctions pour la propagation de la haine raciale. Quiconque préconise le génocide est coupable d'un acte criminel et passible, sur condamnation, d'un emprisonnement de cinq ans. Quiconque incite à la haine, lorsqu'une telle incitation est susceptible d'entraîner une violation de la paix, est également coupable d'un acte criminel et passible d'un emprisonnement de deux ans. Constitue également une infraction au Code criminel, punissable par une amende ou une peine d'emprisonnement, le fait d'utiliser la poste pour transmettre quelque chose de "grossier", un terme qui, selon la définition que lui ont donnée les tribunaux, signifie également "raciste". En outre, en vertu de la Loi sur les postes, les personnes qui utilisent les services postaux pour transmettre de la documentation raciste, peuvent se voir refuser la livraison de leur courrier.

A sa réunion annuelle tenue à Windsor en juin 1981, l'Association canadienne des organismes statutaires pour la protection des droits de l'homme a adopté la résolution suivante:

Il est résolu que l'Association canadienne des organismes statutaires pour la protection des droits de l'homme condamne et s'oppose à tout individu ou organisation qui favorise l'intolérance raciale, ethnique ou religieuse tel que le Ku Klux Klan et fait appel aux gouvernements fédéral, provinciaux, municipaux et territoriaux afin qu'ils adoptent immédiatement des mesures positives pour renforcer les dispositions de la loi ainsi que l'application de la loi dans le but d'extirper toute incitation à une telle discrimination et subversion.

Au moment où tire à sa fin, en 1983, la Décennie pour la lutte contre le racisme et la discrimination raciale proclamée par les Nations Unies, la Commission canadienne des droits de la personne renouvelle son engagement à l'égard des objectifs de cette décennie et exhorte les gouvernements à faire de même.

Action positive

Au cours de 1981, nous nous sommes de nouveau penchés sur la nécessité d'apporter des modifications aux systèmes actuels de formation, de recrutement et d'emploi, afin d'améliorer le marché du travail au profit tant des employeurs que des travailleurs. Ce nouvel intérêt se reflète dans un rapport publié par Emploi et Immigration Canada et intitulé *L'évolution du marché du travail dans les années 1980*, qui analyse la situation du marché du travail et propose des méthodes et des stratégies pour satisfaire aux besoins actuels et futurs. Le rapport examine l'action positive en tant qu'une des techniques susceptibles d'accroître à la fois le nombre de travailleurs requis et les possibilités d'emploi offertes aux membres de

La Commission canadienne des droits de la personne appuie fermement l'utilisation de programmes spéciaux d'emploi (action positive) à cette fin. Un certain nombre d'organismes, y compris le gouvernement fédéral, ont déjà fait l'expérience de programmes volontaires d'action positive. Bien que leurs efforts n'aient pas encore engendré de modifications importantes au sein du marché du travail, ils constituent néanmoins les premiers progrès importants vers la reconnaissance du fait que des mesures spéciales sont nécessaires et justifiables si l'on veut améliorer la situation du marché du travail.

Un indice du fait que le Parlement reconnaît la nécessité de l'action positive est l'inclusion d'une clause spéciale dans la Charte des droits et libertés qui autorise la mise sur pied de ces programmes même s'ils impliquent des préférences fondées sur des motifs de distinction illicite.

Il est maintenant temps d'examiner la possibilité d'utiliser davantage et de façon plus efficace l'action positive, dans les secteurs tant privé que public, afin d'améliorer les conditions des groupes qui, dans la population active canadienne, en ont le plus besoin, soit les handicapés, les femmes, les autochtones, les travailleurs plus âgés et les minorités raciales. Nous appuierons fermement ces programmes, et nous faciliterons et encouragerons leur mise en oeuvre par tous les moyens à notre disposition.

Filtrage sécuritaire pour les emplois dans la

Fonction publique

Nous avons mentionné dans un rapport antérieur au Parlement que nous croyons que le filtrage sécuritaire pour les emplois dans la Fonction publique ne devrait être obligatoire que lorsqu'une exigence professionnelle normale le justifie, et que toute personne qui se voit refuser une chance d'emploi pour des raisons de sécurité devrait avoir le droit de se faire entendre. La Commission désire tout particulièrement qu'un recours soit offert aux personnes qui se voient, à tort, refuser une chance d'emploi pour des raisons de sécurité fondées sur un motif illégitime de discrimination comme l'origine nationale ou la situation de famille, ou sur d'autres motifs que nous désirons voir inclus dans la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Nous accueillons favorablement les recommandations à ce sujet formulées par la Commission d'enquête sur certaines activités de la Gendarmerie royale du Canada (la Commission McDonald):

Nous (la Commission McDonald) recommandons que le gouvernement fédéral fasse une large publicité aux procédures de révision et d'appel qu'il adopte à des fins de filtrage sécuritaire et que le Comité interministériel de la sécurité et des renseignements mette sur pied des mécanismes de surveillance et de contrôle pour veiller à ce que les ministères et organismes se conforment à ces procédures.

Nous (la Commission McDonald) recommandons que le Comité interministériel de la sécurité et des renseignements soumette à l'approbation du Comité du Cabinet chargé de la sécurité et des renseignements des mesures de révision interne des rapports de sécurité défavorables, qui satisferont tout au moins aux quatre exigences suivantes:

a) les procédures devraient être assez générales pour couvrir toutes les personnes qui peuvent avoir été lésées par le processus d'attestation de sécurité;

b) les décisions qui peuvent nuire à l'individu sur le plan de la sécurité devraient être prises par le sous-chef de la sécurité que préoccupe le problème de sécurité;

c) avant de se prononcer, le sous-ministre devrait permettre à la personne en cause de dissiper les doutes qui pèsent sur elle;

d) avant de décider, le sous-ministre devrait consulter les fonctionnaires compétents, du moins ceux du Secrétariat de la sécurité du Bureau du Conseil privé.

Nous (la Commission McDonald) recommandons que le gouvernement fédéral mette sur pied, par voie législative, une Commission d'appel de la sécurité qui entendrait les appels dans les domaines de l'emploi dans la Fonction publique, de l'immigration et de la citoyenneté. Pour ce qui est de l'emploi dans la Fonction publique, toutes les personnes qui ont été, ou croient avoir été lésées par les procédures de filtrage sécuritaire devraient pouvoir en appeler à la Commission. Les responsabilités précises de la Commission quant à l'emploi dans la Fonction publique devraient être les suivantes:

a) conseiller le gouvernement en conseil concernant tous les appels qu'elle entend;

b) étudier tous les rapports de filtrage défavorables rédigés par le service de renseignements pour la sécurité et par le groupe de filtrage sécuritaire de la Commission de la Fonction publique;

c) présenter un rapport annuel au Comité interministériel de la sécurité et des renseignements sur ses travaux et sur les réformes à apporter aux procédures de filtrage sécuritaire pour en accroître l'efficacité ou l'impartialité.

Nous (la Commission McDonald) recommandons que

a) la Commission d'appel de la sécurité soit composée de cinq membres nommés par le gouvernement en conseil, trois d'entre eux pouvant se réunir pour entendre les appels;

b) le président de la Commission soit un juge de la Cour fédérale;

c) les autres membres ne soient pas déjà à l'emploi d'un ministère ou organisme fédéral.

Nous (la Commission McDonald) recommandons que la Commission d'appel de la sécurité dévoile autant d'informations que possible à l'appelant, et qu'elle ait le pouvoir de déterminer quels renseignements sécuritaires elle peut lui communiquer.

Nous (la Commission McDonald) recommandons que les procédures de la Commission d'appel de la sécurité soient semblables à celles qui existent déjà pour les appels interjetés de la destitution d'un fonctionnaire ou de l'expulsion du pays, et que les membres du service de renseignements spécialisés en sécurité ou les agents de dotation spécialisés en sécurité puissent comparaître devant la Commission pour exposer les motifs du refus de l'attestation de sécurité.

La Commission reconnaît que les personnes qui ont pris leur retraite, comme la plupart des travailleurs le font avant l'âge de 65 ans, n'ont peut-être pas besoin, après cet âge, d'un soutien du revenu sous forme d'assurance-chômage, parce que leurs régimes de retraite, auxquels viennent s'ajouter les prestations de la sécurité de la vieillesse et du Régime de pension du Canada, sont des programmes de soutien du revenu plus appropriés. Toutefois, certains travailleurs ne prennent pas leur retraite à l'âge de 65 ans. Ils continuent de travailler et de dépendre du revenu que leur rapporte ce travail qui, toutefois, n'est maintenant plus assuré. Par contre, les gens qui prennent leur retraite avant l'âge de 65 ans retirent les avantages de leurs régimes de retraite, et sont encore admissibles à l'assurance-chômage s'ils acceptent un nouvel emploi. Nous estimons qu'il y a lieu d'examiner ce problème. Des distinctions arbitraires fondées sur l'âge comportent des éléments de discrimination qu'il ne faudrait pas reconnaître. En outre, comme on a de plus en plus tendance à ne pas imposer d'âge limite pour la retraite, il est d'autant plus impérieux que soit réexaminée toute la question du retrait de l'admissibilité à l'assurance-chômage à l'âge de 65 ans.

La Loi sur les Indiens

A l'instar d'un grand nombre d'autres groupes et d'individus préoccupés par la question, la Commission canadienne des droits de la personne a, à maintes reprises, exprimé son inquiétude au sujet de l'alinéa 12(1)b) de la Loi sur les Indiens. Cet alinéa, qui prive les Indiennes de leur statut lorsqu'elles épousent un non-Indien, est discriminatoire en raison du sexe et de la situation de famille. D'autres dispositions de cette Loi vont également à l'encontre de la Charte des droits et libertés. Nous supposons qu'elle fera bientôt l'objet d'un examen par le Parlement.

Autres lois du Parlement

Des plaintes adressées à la Commission canadienne des droits de la personne ont porté sur des dispositions discriminatoires de plusieurs lois fédérales, et nous avons recommandé au Parlement, dans des rapports antérieurs, que la Loi de l'impôt sur le revenu et la Loi sur le crédit agricole soient modifiées de façon à en supprimer lesdites dispositions. Avec l'entrée en vigueur de la Charte des droits et libertés, il est impérieux que ces modifications soient apportées. Au cours de 1981, il a été établi que la Loi sur les terres destinées aux anciens combattants était discriminatoire à l'endroit d'une femme qui n'a plus, légalement, aucun droit à une propriété qu'elle possédait conjointement avec son mari. Elle a fourni une contribution importante à la propriété, mais une fois que son mari, un ancien combattant, aura remboursé le prêt qu'il a obtenu en vertu de la loi en question, le titre de la propriété ne lui appartiendra qu'à lui seul.

Nous avons déjà signalé au Parlement que la Loi de l'impôt sur le revenu établit une distinction illicite fondée sur le sexe (elle traite les mères et les pères différemment lorsqu'ils réclament des déductions au titre des frais liés au soin des enfants) et sur la situation de famille (elle fait une distinction entre les conjoints mariés légalement et les conjoints de fait aux fins de l'exemption de personne mariée). Quant à la Loi sur le crédit agricole, elle prévoit, comme nous l'avons signalé, un traitement différent pour des raisons d'âge. Par conséquent:

Nous recommandons au Parlement qu'il se penche bientôt sur les dispositions discriminatoires de la Loi de l'impôt sur le revenu, de la Loi sur le crédit agricole et de la Loi sur les terres destinées aux anciens combattants dans le cadre de l'examen des lois fédérales découlant de l'adoption de la Charte des droits et libertés.

Avec l'entrée en vigueur de la Charte des droits et libertés, toutefois, toutes les lois fédérales et provinciales devront être conformes à l'article 15, qui prévoit que la loi s'applique également à tous, et que tous ont droit à la même protection et au même bénéfice que confère la loi, sans discrimination.

La Commission estime (peut-être parce qu'elle est un peu influencée par des considérations d'intérêt personnel) que les modifications à la Loi canadienne sur les droits de la personne devraient constituer le premier article à l'ordre du jour du Parlement lorsque celui-ci entreprendra de rendre les lois fédérales conformes à l'article 15 de la Charte, une tâche qui doit durer trois ans.

Cette opinion n'est pas aussi chauvine qu'elle peut sembler l'être à première vue. Il est tout à fait naturel que des lois dont l'esprit et l'objet se rapprochent tellement de ceux de la Charte soient examinées à la lumière de celle-ci. En outre, la Commission a, pendant plus d'un an, attendu patiemment que la forme définitive de la Charte soit déterminée, et elle a manifesté son appui à cet égard, sachant que les modifications que nous voulions faire apporter à notre propre législation ne seraient probablement pas présentées au Parlement avant que le processus constitutionnel ne soit terminé.

Il est urgent que certaines modifications soient apportées à la Loi canadienne sur les droits de la personne. Certains codes provinciaux des droits de la personne ont dépassé la loi fédérale au cours des quatre dernières années, offrant une protection beaucoup plus complète. Il y a donc des Canadiens qui souffrent inutilement des conséquences de la discrimination sans la possibilité d'avoir recours à des tribunaux fédéraux et qui auraient un recours si le problème relevait de la compétence provinciale.

Nous recommandons au Parlement d'adopter le plus tôt possible les modifications visant à améliorer la protection qu'offre la Loi canadienne sur les droits de la personne contre la discrimination.

La Loi sur l'assurance-chômage
Dans des rapports antérieurs au Parlement, nous avons souligné un certain nombre de préoccupations concernant l'égalité de traitement et l'assurance-chômage. Depuis lors, Emploi et Immigration Canada a publié le rapport *L'Assurance-chômage dans les années 1980* qui traite de questions comme la grossesse, le soin des enfants, l'adoption et les conditions d'admissibilité à l'assurance-chômage. Ce rapport renferme quelques propositions très positives que nous appuyons et que nous aimerions voir adoptées dans une loi.

L'Assurance-chômage dans les années 1980 ne traite pas toutefois de plusieurs autres dispositions de la Loi sur l'assurance-chômage qui, à notre avis, devraient être modifiées. Par exemple, la protection du revenu pour un parent qui doit s'absenter temporairement du marché du travail pour prendre soin d'un nouvel enfant, naturel ou adopté, devrait être offerte aux hommes et aux femmes également. En outre, nous estimons que cette protection devrait être offerte aux femmes enceintes qui se voient refuser des prestations de maternité pendant un arrêt de travail tel une grève. Nous ne soutenons pas que des prestations régulières devraient toujours être versées aux personnes dont le revenu est interrompu en raison d'un arrêt de travail. Mais le cas d'une femme qui porte un enfant pendant une grève est différent, parce qu'elle est en dehors du marché du travail à ce moment-là pour des raisons tout à fait indépendantes de la grève et qui ont été reconnues comme des motifs légitimes lui donnant droit à un soutien du revenu. Par conséquent:

Nous recommandons au Parlement que la Loi sur l'assurance-chômage soit modifiée de façon à supprimer le traitement discriminatoire dont sont victimes:

- a) Les femmes qui doivent cesser de travailler pour avoir des enfants ou qui sont enceintes pendant qu'elles sont en dehors du marché du travail
- b) Les parents adoptifs
- c) Les travailleurs à temps partiel
- d) Les pères de nouveaux enfants
- e) Les femmes qui ont des enfants pendant un arrêt de travail.

Une autre disposition de la Loi sur l'assurance-chômage sur laquelle on nous a demandé nos vues est celle qui fixe à 65 ans l'âge limite d'admissibilité.

Questions d'intérêt et recommandations

Dans la présente partie de son rapport au Parlement, la Commission aimerait faire des commentaires sur un certain nombre de questions qui influent sur notre travail actuel et futur, ainsi que sur les principes philosophiques sur lesquels repose notre mandat.

Rôle des commissions des droits de la personne en vertu de la Charte des droits et libertés

Maintenant que le Parlement a envoyé au Royaume-Uni une résolution concernant la constitution du Canada, les commissions des droits de la personne se voient poser la question suivante: "Que signifie la Charte des droits et libertés pour vous? Signifie-t-elle que votre travail n'est plus nécessaire? Les gens s'adresseront-ils maintenant à une cour plutôt qu'à une commission des droits de la personne lorsqu'ils auront une plainte à faire régler?"

En attendant l'interprétation des tribunaux, nous estimons que la Charte a donné plus de poids aux commissions des droits de la personne en réaffirmant l'engagement du Canada à l'égard des principes fondamentaux de l'équité, de la justice et de l'égalité. Nous croyons que les gens seront plus conscients de leurs droits, et qu'ils chercheront davantage à les exercer.

Les procédures des commissions et tribunaux des droits de la personne ainsi que des commissions d'enquête ont été délibérément créées pour offrir aux citoyens un moyen de recours moins coûteux et plus facile que les cours de justice. La personne qui s'adresse à la Commission canadienne des droits de la personne avec des motifs raisonnables de croire qu'elle a été victime de discrimination n'est pas obligée de retenir les services d'un avocat. Tous les frais de l'enquête et de la préparation du dossier sont assumés par la Commission. Le mis en cause n'a pas non plus besoin d'un avocat, bien qu'il ou elle puisse choisir d'en retenir un.

Dans la plupart des cas, la médiation et la conciliation permettent de régler la plainte et il n'est pas nécessaire de constituer un tribunal. Naturellement, si l'enquête révèle que la plainte n'est pas fondée, celle-ci est rejetée par la Commission sans que les parties soient obligées de comparaître devant un tribunal.

Un autre aspect important de cette solution de rechange aux cours de justice est que les tribunaux et les commissions d'enquête peuvent être un peu plus souples en ce qui concerne l'admissibilité des preuves et les critères qui déterminent s'il y a des motifs raisonnables de croire qu'il y a eu ou non discrimination. En outre, ils acceptent le fait que si au premier abord la plainte semble bien fondée, il appartient au mis en cause de prouver que sa décision de refuser une possibilité ou un service était basée sur des critères raisonnables et non discriminatoires.

En outre, on a exprimé l'opinion que bien que la Charte des droits et libertés s'applique aux pouvoirs législatifs des gouvernements fédéral et provinciaux, elle ne s'applique peut-être pas aux activités et décisions de particuliers ou d'organismes. Dans ce cas, la Charte ne ferait pas double emploi avec la Loi canadienne sur les droits de la personne et les codes provinciaux des droits de la personne, mais elle les compléterait, couvrant des domaines qui ne sont pas prévus dans la législation actuelle sur les droits de la personne.

Pour toutes ces raisons, nous prévoyons que les commissions fédérale et provinciales des droits de la personne continueront d'être utilisées comme le moyen de recours le plus important dans les cas de discrimination.

Changements à la Loi canadienne sur les droits de la personne découlant de la Charte des droits et libertés

La Loi canadienne sur les droits de la personne ne prévoit actuellement aucun moyen de recours contre des lois qui sont elles-mêmes discriminatoires. Elle n'a pas primauté sur les autres lois fédérales. La Déclaration canadienne des droits de 1960 a permis, dans quelques cas, de renverser des dispositions législatives discriminatoires, mais fondamentalement, seule une modification adoptée par le Parlement peut supprimer les dispositions discriminatoires que renferment les lois.

Responsabilité pour la faute d'autrui

Il existe un consensus général, aussi bien au sein des tribunaux que du public, quant à la responsabilité d'un employeur de veiller à ce que ses employés servent le public et se comportent les uns avec les autres d'une manière civilisée. La Loi canadienne sur les droits de la personne identifie implicitement les "employeurs" comme les personnes à qui il appartient de faire respecter les dispositions relatives à l'emploi. C'est la position qu'a adoptée la Commission. Néanmoins, nous demandons au Parlement d'envisager de rendre cette obligation explicite, en raison d'une décision rendue en 1981 par la Cour d'appel de la Colombie-Britannique (Alex Nelson, Nella Nelson et le directeur du Code des droits de la personne de la C.-B. c. Byron Price and Associates Ltd.), qui a jugé que si l'Assemblée législative de la Colombie-Britannique avait voulu qu'un employeur dont l'employé entreprenait la loi au cours de son emploi soit réputé avoir entrepris lui-même ladite loi, elle aurait adopté une disposition en ce sens.

Par conséquent, nous recommandons au Parlement que soit ajoutée à la Loi canadienne sur les droits de la personne un article portant que tout employeur ou tout fournisseur de biens, de services, d'installations ou de moyens d'hébergement destinés au public soit tenu responsable des actes discriminatoires commis par ses employés au cours de leur emploi.

Les assemblées législatives de la Colombie-Britannique et de l'Ontario ont récemment modifié leur code des droits de la personne en ce sens.

Protection des personnes travaillant à contrat

Les personnes qui tentent d'obtenir des contrats de services ne bénéficient pas de la protection que la Loi canadienne sur les droits de la personne offre contre la discrimination, car les marchés de services personnels ne créent pas une relation employeur-employés. Nous avons traité de cette question dans notre dernier rapport annuel et nous avons signalé que nous n'avions pu enquêter sur des cas où il y avait des motifs raisonnables de croire qu'il y avait eu discrimination. En 1981, nous n'avons pu, encore une fois, aider des personnes qui estimaient que des contrats leur avaient été refusés pour des raisons discriminatoires, dans un cas à cause d'un handicap physique, et dans un autre à cause du sexe de la personne.

La Commission est d'avis que les personnes qui choisissent de travailler à contrat, ou qui, en fait, n'ont peut-être pas d'autre choix si elles veulent faire un certain type de travail, ne devraient pas être plus susceptibles de faire l'objet de discrimination parce que leur emploi ne crée pas une relation employeur-employés.

Par conséquent, nous recommandons au Parlement que la Loi canadienne sur les droits de la personne soit modifiée de façon à proscrire les actes et politiques discriminatoires dans l'adjudication et l'annulation des marchés de services.

Dans une autre partie du présent rapport, nous faisons état d'un cas, l'été dernier, où le Règlement sur l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne aux régimes de prestations a été contesté. Bien que nous soyons d'avis que le Règlement n'est pas incompatible avec les dispositions relatives à "l'égalité de rémunération pour fonctions équivalentes" de la Loi canadienne sur les droits de la personne, nous avons demandé que soit modifié le paragraphe 1(6) de la Loi de façon à y éclaircir la définition du terme "rémunération".

La Commission canadienne des droits de la personne enquête sur de nombreuses plaintes portées contre des ministères du gouvernement. Ces causes peuvent être soumises à un tribunal ou à une cour, où le ministère est représenté par des avocats faisant partie du personnel du Procureur général du Canada, c'est-à-dire le ministre de la Justice. Parallèlement, la Commission canadienne des droits de la personne rend compte au Parlement par l'entremise du ministre de la Justice. Nous avons donc demandé au Parlement de modifier l'article 47 de la Loi canadienne sur les droits de la personne de façon que la Commission puisse lui rendre compte par l'entremise des présidents de la Chambre des communes et du Sénat, et que le président du Conseil privé soit nommé ministre responsable de l'application des Parties I, II et III de la Loi.

Propositions formulées en 1980 et visant à améliorer la Loi

Dans notre rapport annuel de 1980, nous avons demandé au Parlement d'examiner un certain nombre ou d'éclaircir le libellé de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Ces propositions figurent à l'annexe A dudit rapport, et nous ne les reprendrons pas ici.

En outre, nous avons proposé deux autres modifications de fond.

La première a trait aux adaptations raisonnables à faire pour satisfaire aux besoins spéciaux ou obligations liées à un motif de distinction illicite. Il faudrait tenir compte, par exemple, des besoins des personnes dont les obligations religieuses exigent un horaire de travail spécial, si les changements à apporter ne sont pas déraisonnables. De même, les personnes qui, en raison d'un handicap physique, nécessitent une adaptation quelconque d'un emploi ou une certaine forme d'aide ne devraient pas se voir refuser si l'adaptation en cause est raisonnable. Nous avons donc recommandé que soit ajoutée à la Loi canadienne sur les droits de la personne une disposition stipulant que constitue un acte discriminatoire, en matière d'emploi, le fait de refuser de faire des adaptations raisonnables pour satisfaire aux besoins spéciaux ou obligations liés à un motif de distinction illicite.

La seconde proposition a trait à la situation de famille. En vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne, il est absolument interdit de faire des distinctions fondées sur ce motif. En d'autres termes, tout programme ou toute politique qui accorde des avantages spéciaux aux familles est discriminatoire. Par contre, il est évident que les Canadiens sont en faveur de politiques et de programmes qui aident les familles; ils considèrent la famille comme une unité sociale importante qui a un statut spécial. Nous avons donc recommandé que l'alinéa 1(4e) de la Loi canadienne sur les droits de la personne soit modifié afin d'y prévoir l'émission d'ordonnances pour déterminer dans quelles circonstances un individu peut, ailleurs qu'en matière d'emploi, faire l'objet d'une distinction fondée sur la situation de famille, sans que cela constitue un acte discriminatoire.

Autres modifications

Comme deux années se sont écoulées depuis que nous avons, pour la première fois, proposé des modifications à notre législation, nous avons eu amplement de temps pour cerner d'autres secteurs où des améliorations pourraient être apportées. En particulier, nous aimerions que la responsabilité d'un employeur à l'égard des actes discriminatoires d'un employé soit précisée dans une loi et qu'une protection contre la discrimination soit assurée aux personnes qui cherchent à obtenir des contrats ou qui travaillent à contrat.

Nous nous sommes également penchés sur deux formes de discrimination fondée sur le sexe: la discrimination fondée sur une grossesse et la discrimination sous forme de harcèlement sexuel. En 1979 et en 1980, nous avons recommandé que soit ajoutée à notre Loi une définition du terme "sexe", qui préciserait que ces deux formes de discrimination sont fondées sur le sexe, afin que personne ne puisse soutenir que nous ne pouvons pas enquêter sur des plaintes de ce genre. En attendant l'adoption de cette modification, la CCDF a en fait instruit avec succès un certain nombre de plaintes qui avaient trait à ces questions.

Il se peut que le Parlement décide qu'il devrait aller plus loin que notre recommandation originale, et qu'il déclare que le harcèlement fondé sur l'importe lequel des motifs de distinction illicite est un acte discriminatoire; nous accueillerions favorablement pareille décision.

Nous avons également demandé que soit ajoutée à la Loi une disposition portant que le fait pour des parents de recevoir certains avantages spéciaux n'est pas discriminatoire, que les hommes ne sont pas victimes de discrimination si les femmes reçoivent des prestations de maternité pour lesquelles il n'existe aucun équivalent pour les hommes, et que le fait pour des parents de recevoir des avantages particuliers qui les aideront à s'acquitter de leurs responsabilités familiales ne constitue pas un acte discriminatoire à l'endroit des personnes sans enfant (distinction fondée sur la situation de famille).

Le Parlement a maintenant défini le handicap mental comme un motif de distinction illicite en vertu de l'article 15 de la Charte des droits et libertés. Cette protection devrait également être offerte dans la Loi canadienne sur les droits de la personne aux personnes qui font l'objet de discrimination parce qu'elles souffrent d'un handicap mental, par exemple, d'arrération mentale, de troubles d'apprentissage ou d'une maladie mentale, ou encore de dépendance à l'égard de l'alcool ou d'autres drogues. La Commission ne demande pas que ces personnes soient traitées d'une façon spéciale. Nous demandons plutôt au Parlement de leur offrir la possibilité d'avoir recours à nous lorsqu'elles se voient refuser des chances, non pas parce qu'elles ne les méritent pas, mais en raison de préjugés et de suppositions.

De même, nous estimons que des personnes ne devraient pas se voir refuser une chance d'emploi en raison de leur orientation sexuelle ou de leurs convictions politiques, à moins qu'il n'existe des motifs sérieux de croire que leurs convictions ou leur orientation sexuelle les rendent incapables à faire le travail. Un recours devrait être offert aux personnes dignes d'estime et compétentes qui sont victimes d'une discrimination fondée sur ces motifs. Elles ne devraient pas non plus se voir refuser, pour ces motifs, l'accès à des biens et services.

Améliorer l'application de la Loi

En 1979, un tribunal des droits de la personne constitué par la CCDF a jugé que John Ross Taylor et le Western Guard Party étaient coupables d'un acte discriminatoire lorsqu'ils utilisaient un message téléphonique enregistré pour mener une propagande haineuse contre les Juifs. Le tribunal a ordonné aux mis en cause de cesser de diffuser leurs messages, l'ordre le plus sévère que le tribunal pouvait donner. Taylor a toutefois continué à diffuser des messages enregistrés à partir du même numéro de téléphone et, petit à petit, ces messages ont de nouveau revêtu un ton raciste. Il a été déclaré coupable d'outrage au tribunal, et la sentence a été suspendue à condition qu'il abandonne cette pratique discriminatoire. Il a recommencé à diffuser les messages et a été condamné par la suite à une peine d'emprisonnement. On peut donc voir que parce qu'il ne faisait mention que du contenu des messages haineux de Taylor, et non des activités de celui-ci, l'ordre du tribunal était très difficile à faire exécuter. La Commission a recommandé que le paragraphe 42(1) ou l'alinéa 41(2)a de la Loi canadienne sur les droits de la personne soit modifié de façon qu'un tribunal puisse rendre une ordonnance plus efficace dans le cas de propagande haineuse.

Mandat de la Commission canadienne des droits de la personne

Depuis le tout début, la Commission canadienne des droits de la personne a toujours défini son mandat de la façon la plus générale possible. Nous avons toujours essayé d'être ouverts et accessibles, et nous n'avons jamais refusé d'aider qui que ce soit si nous jugeons qu'il y avait possibilité de le faire en vertu de notre législation. Lorsque nous ne pouvions pas intervenir officiellement, nous avons fourni une aide ou un soutien moral. Nous avons adopté cette position parce que nous croyons que le Parlement a créé la Commission canadienne des droits de la personne en tant qu'organisme chargé de défendre la cause de la justice sociale et le changement social dans le sens le plus large.

Lorsque le Parlement étudiait le projet de loi sur les droits de la personne en 1977, il était entendu que la nouvelle Commission se verrait accorder un mandat provisoire et que, après quelques années d'expérience, elle présenterait au Parlement des propositions en vue d'un mandat élargi. C'est ce que nous avons fait. En 1979, et de nouveau en 1980, nous avons fait des recommandations visant à renforcer et à étendre la protection que la Loi canadienne sur les droits de la personne offre contre la discrimination.

En attendant l'étude de nos propositions, nous avons continué en 1981 de fonctionner conformément à notre mandat original, qui charge la Commission d'aider les victimes de discrimination et de supprimer la discrimination au moyen de programmes de recherche et de sensibilisation du public. La compétence de la Commission englobe toutes les questions qui relèvent du pouvoir législatif du Parlement du Canada. Les actes discriminatoires illicites décrits dans la Loi canadienne sur les droits de la personne peuvent avoir trait à des questions d'emploi ou à la prestation, au public, de biens, de services, d'installations ou de moyens d'hébergement.

Neuf motifs de distinction illicite peuvent constituer le fondement d'une plainte: la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, la situation de famille, l'état de personne gracée et, en matière d'emploi uniquement, un handicap physique.

Améliorer la Loi:

Étendre la protection contre la discrimination

Une de nos plus grandes priorités est de voir à ce que les handicapés physiques soient également protégés contre la discrimination dans la prestation de biens, de services, d'installations et de moyens d'hébergement. Nous sommes convaincus que le Parlement nous appuie à cet égard. S'il a déjà été acceptable de refuser une aide aux handicapés lorsqu'ils ne pouvaient participer pleinement à la vie de la société canadienne en raison d'obstacles physiques, d'un manque de services ou d'information, ou d'un accès limité aux communications et aux transports, ce n'est sûrement plus le cas aujourd'hui. Nous avons également demandé que soit supprimé un autre obstacle au recours dont peuvent se prévaloir les personnes handicapées. En vertu de la loi actuelle, un tribunal des droits de la personne peut juger qu'un handicapé physique a été victime de discrimination en matière d'emploi, mais il ne peut ordonner à l'employeur d'effectuer des changements pour faciliter l'accès des handicapés à des installations ou à des locaux. Les tribunaux devraient être habilités à rendre une ordonnance de ce genre, à condition que les changements à apporter n'imposent pas de contrainte excessive au mis en cause. Ce pouvoir s'appliquerait de la même façon dans les cas relatifs à la prestation de biens et de services qu'en matière d'emploi.

La Commission a également demandé au Parlement de supprimer une restriction dont est assortie la protection contre la discrimination fondée sur l'âge. Une exception prévue dans la Loi dispose que ne constitue pas un acte discriminatoire le fait d'imposer la retraite obligatoire pourvu que l'âge choisi soit "normal" pour ce genre de travail. Selon les principes sur lesquels reposent les droits de la personne, la capacité de faire le travail, et non l'âge, devrait déterminer le moment où l'on peut *obliger* une personne à prendre sa retraite. Il y a lieu de signaler que cette modification ne devrait avoir aucune conséquence pour les personnes désireuses de prendre une retraite anticipée.

Ce qui demeure constant, c'est que la politique sociale est arrêtée par le Parlement. Si les résultats des décisions des tribunaux nous semblent aller à l'encontre des principes que le Parlement a tenté de consigner dans notre législation, c'est alors auprès de celui-ci que nous chercherons une aide par voie de modifications à cette législation. Nous avons déjà tenté d'améliorer la protection qu'elle nous offre contre la discrimination. Certains de ces changements sont grandement nécessaires et nous serons heureux, au cours de l'année qui vient, d'aider le Parlement à les étudier. Dans l'intervalle, nous continuerons à appuyer les principes de l'égalité des chances sans discrimination.

Korden Fairweather

R.G.L. Fairweather

Inger Hansen

Inger Hansen

M. MacDonell

Malcolm MacDonell

Dorothy Richardson

Dorothy Richardson

Rita Cadieux

Rita Cadieux

Yude M. Henteleff

Yude Henteleff

Louise Martin

Louise Martin

Walter Tarnopolsky

Walter Tarnopolsky

Le présent rapport annuel au Parlement décrit une année d'importance exceptionnelle pour les droits de la personne, une année où des progrès immenses ont été faits dans l'évolution de la constitution canadienne.

Au cours de 1981, les Canadiens ont fait savoir à leurs représentants, en des termes on ne peut plus clairs, qu'ils attachent une importance capitale à l'expression et à la protection de leurs droits et libertés. En tant que membres d'une commission qui se préoccupe de la protection et de la défense de l'égalité des droits, nous avons encouragé cette manifestation d'une forte perception, chez le public, de la nécessité d'une charte des droits et libertés qui soit efficace.

L'indépendance de la Commission canadienne des droits de la personne vis-à-vis du gouvernement s'est traduite par la liberté que nous avons eue, pendant toute l'évolution de la question constitutionnelle en 1981, de commenter et de critiquer, ainsi que par notre disposition à le faire. Cette indépendance est importante pour le public que nous desservons; elle engendre une confiance que nous sommes déterminés à conserver.

Des héros contemporains comme Lech Walesa, Nelson Mandela, Jacobo Timerman et Andrei Sakharov ont suscité chez nous un intérêt bien personnel pour les droits et libertés de la personne. Ces gardiens de la liberté nous aident à comprendre pourquoi il est important de demeurer vigilant longtemps après la fin du processus constitutionnel. Au Canada, nous avons vécu cette expérience à un moment où la violation des libertés fondamentales suscitait de plus en plus d'inquiétude à l'échelle mondiale. Les droits de la personne ont déjà été reconnus dans des déclarations qui ont été cérémonieusement ratifiées, pour être ensuite systématiquement oubliées par les états mêmes dont les constitutions renferment la plus belle rhétorique. Les Canadiens ont clairement fait savoir, toutefois, qu'ils croient en leur nouvelle charte et qu'ils s'attendent à ce qu'elle soit respectée.

Pendant que nous participions, en tant que Canadiens, au processus constitutionnel, la Commission canadienne des droits de la personne continuait à établir et à renforcer les droits décrits dans notre législation. Nous avons fait de grands progrès. Des règlements importants ont été négociés, particulièrement dans le cas des handicapés physiques, et de nouveaux principes ont été établis. Par ailleurs, certaines restrictions ont également été imposées. Au cours de l'année, les tribunaux des droits de la personne et la Cour fédérale du Canada ont rendu des décisions qui ont aidé à déterminer l'étendue de la compétence de la Commission et précisé la nature des actes discriminatoires proscrits. Ceux qui pratiquent une philosophie de gagnant-perdant seront étouffés d'apprendre que les interprétations données par la Commission canadienne des droits de la personne n'ont pas toujours prévalu au cours de ces enquêtes judiciaires. Toutefois, il est du devoir de la Commission, en tant qu'organisme chargé d'appliquer une loi corrective, d'éprouver ses limites. Éviter ces épreuves par crainte de "perdre" serait impardonnable.

Table des matières

7	Préface	
9	Mandat de la Commission canadienne des droits de la personne	
9	Améliorer la Loi:	
9	Étendre la protection contre la discrimination	
10	Améliorer l'application de la Loi	
11	Propositions formulées en 1980 et visant à améliorer la Loi	
11	Autres modifications	
12	Responsabilité pour la faute d'autrui	
12	Protection des personnes travaillant à contrat	
13	Questions d'intérêt et recommandations	
13	Rôle des commissions des droits de la personne en vertu de la Charte des droits et libertés	
13	Changements à la Loi canadienne sur les droits de la ;	
14	La Loi sur l'assurance-chômage	
15	La Loi sur les Indiens	
15	Autres lois du Parlement	
16	Filtrage sécuritaire pour les emplois dans la Fonction publique	
17	Mesures contre la haine raciale	
17	Action positive	
18	Rapports statistiques sur la main-d'œuvre	
18	Règlements régissant le respect des droits de la personne	
19	Accès des handicapés aux installations—le Code national du bâtiment	
19	Hygiène professionnelle et règlements de sécurité	
20	Nature de la distinction illicite	
20	Dépôt d'une plainte	
21	Plaintes relatives à la race, la couleur ou l'origine nationale ou ethnique	
23	Distinction illicite fondée sur la religion	
24	Plaintes relatives à l'âge	
24	Plaintes relatives au sexe	
28	Plaintes relatives à la situation de famille	
30	Plainte relative à l'état de personne gracée	
30	Plaintes relatives à un handicap physique	
34	Plaintes relatives à d'autres motifs	
35	Litiges	
35	Tribunaux	
39	La Cour fédérale	
40	Règlements, ordonnances et critères	
40	Modification des Ordonnances sur l'égalité de rémunération TR-82-2	
40	Ordonnance sur les exigences professionnelles normales TR-82-3	
40	Règlement concernant l'instruction des plaintes provenant de Douanes et Accise	
41	Démarches auprès du gouvernement	
42	Direction générale des plaintes et de la mise en oeuvre	
42	Rapport du directeur	
42	Service de discrimination systémique	
44	Service de parité salariale	
47	Rapports des directeurs régionaux	
47	Région de l'Atlantique (Halifax)	
47	Région du Québec (Montréal)	
48	Région de l'Ontario (Toronto)	
48	Région des Prairies (Winnipeg)	
49	Région de l'Alberta et des Territoires du Nord-Ouest (Edmonton)	
50	Région de l'Ouest (Vancouver)	
51	Rapports des directeurs	
51	Information, éducation et coopération	
51	Services d'information	
52	Coopération (syndicats et groupes)	
53	Coopération (employeur)	
53	Recherche et études spéciales	
56	Annexe I Administration	
57	Annexe II Activités des membres de la Commission	
58	Annexe III Publications nouvelles et existantes	
61	Annexe IV Carte	
62	Annexe V Organigramme	
63	Annexe VI Liste du personnel	



Commission canadienne
des droits de la personne
Canadian Human Rights
Commission

Président

Chief

Commissioner

le 31 mars 1982

L'honorable Jean Chrétien
Ministre de la Justice
Chambre des Communes
Ottawa (Ontario)
K1A 0A6

Monsieur le Ministre,

Conformément à l'article 47 de la Loi canadienne sur
les droits de la personne, je sou mets au Parlement,
par votre intermédiaire, le cinquième rapport annuel
de la Commission canadienne des droits de la
personne qui se rapporte à l'année civile 1981.

Veillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de
ma haute considération.

R.G.L. Fairweather

p.j.

© Ministre des Approvisionnement et Services

Canada 1982

N° de cat. HR 1-1981
ISBN 0-662-51862-4

10 000 exemplaires du présent rapport ont
été imprimés à un coût approximatif de \$18,000.00.

Numéros Visuor
Ottawa: (613) 996-5211
Winnipeg: (204) 949-2882

Le présent rapport est disponible sur cassette pour les
personnes qui souffrent de troubles de la vue.

Rapport annuel 1981

Commission canadienne
des droits de la personne

Mars 1982

Bureau national:

Commission canadienne des droits de la personne

Région de l'Atlantique

Adresse du bureau:

Lord Nelson Arcade
Pièce 212

5675, chemin Spring Garden
Halifax (Nouvelle-Ecosse)

B3J 1H1
Téléphone: (902) 426-8380

Adresse postale:

Case postale 3545
Succursale postale Halifax-Sud

Halifax (Nouvelle-Ecosse)
B3J 3J2

Région du Québec

2021, avenue Union

Pièce 1115

Montréal (Québec)
H3A 2S9

Téléphone: (514) 283-5218

Région de l'Ontario

Edifice Arthur Meighen

55 est, avenue St. Clair

Pièce 623

Toronto (Ontario)

M4T 1M2

Téléphone: (416) 966-5527

Région des Prairies

Edifice Dayton

323, avenue Portage

Pièce 211

Winnipeg (Manitoba)

R3B 2C1

Téléphone: (204) 949-2189

Région de l'Alberta et des Territoires du Nord-Ouest

Edifice Liberty

10506, avenue Jasper

Pièce 416

Edmonton (Alberta)

T5J 2W9

Téléphone: (403) 420-4040

Région de l'Ouest

Edifice Montréal Trust

789, ouest, rue Pender

Pièce 1002

Vancouver (Colombie-Britannique)

V6C 1H2

Téléphone: (604) 666-2251

Bureaux régionaux:

1861

Rapport annuel

SEP 14 1983

Government
Publications

